



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice

**Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření realizovaného
v rámci projektu: „*Jak na rovnost v odměňování...
aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!*“**

Marta Vohlídalová
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Praha 2017

Výzkumná zpráva byla vydána v rámci projektu „*Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!*“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/16_061/0003501, Prioritní osa 1). Projekt je spolufinancován Evropskou unií, je podpořen Ministerstvem práce a sociálních věcí z Operačního programu Zaměstnanost.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Projekt chce přispět k odstranění genderových stereotypů, které jsou jednou z příčin platové nerovnosti mezi muži a ženami a znevýhodňují (zejména) ženy na trhu práce. Zaměřuje se na prozkoumání a kritickou analýzu nezamýšlených důsledků stávajících opatření a formulaci doporučení k eliminaci jejich negativních dopadů. Doporučení budou podpořena osvětovými a vzdělávacími aktivitami. Projekt osloví veřejnost v produktivním věku, zaměstnavatele a zaměstnavatelky, politiky a političky i relevantní veřejné instituce.

Spolupracující organizace:

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ,

Nesehnutí (NEzávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ)

Otevřená společnost, o.p.s.

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



NESEHNUTÍ
NEzávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2017

ISBN: 978-80-7330-309-9

OBSAH

ÚVOD A METODOLOGIE VÝZKUMU	5
HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ	6
1. OBECNÉ POVĚDOMÍ O ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPINÁCH A POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	10
1.1 Povědomí o znevýhodněných skupinách	10
1.2 Názory na postavení žen na pracovním trhu.....	13
2. ZKUŠENOSTI SE ZNEVÝHODNĚNÍM NA TRHU PRÁCE	18
2.1 Zkušenosti s různými formami znevýhodnění na pracovišti	18
2.2 Zkušenosti s dotazy na rodinné a soukromé záležitosti při pracovním pohovoru	24
3. NÁZORY VEŘEJNOSTI NA GENDEROVÝ ROZDÍL V ODMĚŇOVÁNÍ, JEHO PŘÍČINY A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ	26
3.1 Názory na příčiny genderového rozdílu v odměňování.....	26
3.2 Názory na genderové rozdíly v odměňování a jejich řešení.....	30
4. ZKUŠENOSTI S GENDEROVÝMI ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI A PRACOVNÍ KLIMA .	35
4.1 Zkušenosti s genderovými rozdíly na pracovišti.....	35
4.2 Pracovní klima v organizaci	41
ZÁVĚREM	45
PŘÍLOHY	46
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	55

ÚVOD A METODOLOGIE VÝZKUMU

Výzkum uskutečnilo oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., v rámci projektu „Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!“ financovaného Evropskou unií z Evropského sociálního fondu, operačního programu Zaměstnanost č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003501. Dotazníkové šetření bylo provedeno ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění (CVVM) Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Sběr dat proběhl jako součást pravidelného omnibusového šetření 3. – 13. 4. 2017 formou osobních rozhovorů tazatelů a tazatelek s dotazovanými. Výběr respondentů a respondentek byl prováděn kvótně na základě proměnných: kraj (NUTS 3), velikost místa bydliště, pohlaví, věk a vzdělání. Výsledný soubor zahrnuje vzorek 1 032 dotázaných (502 mužů a 530 žen) ve věku nad 15 let, který je reprezentativní pro populaci ČR z hlediska výše uvedených kvótních charakteristik.

Vzhledem k tomu, že šetření bylo součástí omnibusu, který CVVM opakuje zhruba jednou za měsíc, odpovídali dotazovaní také na řadu dalších otázek, jež se netýkaly přímo tématu nerovností na pracovním trhu nebo genderových rozdílů v odměňování. Ta část dotazníku, která vznikla v rámci projektu „*Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!*“, mapovala následující hlavní oblasti, podle nichž je strukturována i tato výzkumná zpráva:

- 1) Obecné povědomí o skupinách znevýhodněných na pracovním trhu v ČR (jaké skupiny lidí považují za nejzranitelnější na pracovním trhu) a názory veřejnosti na postavení žen na pracovním trhu ve srovnání s muži (zda lidé považují postavení žen na pracovním trhu za rovnocenné s muži a v jakých oblastech spojených s pracovněprávními vztahy a kariéřním růstem jsou podle jejich názoru šance žen a mužů nejvíce/nejméně vyrovnané);
- 2) Zkušenosti veřejnosti se znevýhodněním na pracovním trhu (obecné zkušenosti a konkrétní zkušenosti v jednotlivých oblastech pracovněprávních vztahů a kariéřního růstu, včetně zkušeností se znevýhodněním v mzdové oblasti a zkušeností s dotazy potenciálních zaměstnavatelů na soukromé záležitosti při přijímacím pohovoru);
- 3) Názory veřejnosti na genderové rozdíly v odměňování (na závažnost problému, na jeho příčiny a případné možnosti jeho řešení);
- 4) Zkušenosti lidí s genderovými rozdíly v odměňování na pracovišti a pracovní klima (jaké názory mají lidé na rovnost odměňování v jejich organizaci a do jaké míry s tím souvisí pracovní klima na jejich pracovišti – zejména skutečnosti, do jaké míry lidé sdílejí informace o svých mzdách a zda jsou na pracovišti nastavena transparentní pravidla odměňování).

Velikosti vzorku, z nichž vycházejí jednotlivé analýzy, se pochopitelně liší a nedosahují vždy plného souboru 1 032 respondentů a respondentek. Důvodem je, že někteří lidé na některé otázky nechtěli odpovídat, ale především to, že různé otázky jsou relevantní pro různé skupiny lidí (např. na některé otázky odpovídali pouze lidé, kteří jsou aktuálně ekonomicky aktivní, zatímco na jiné odpovídali lidé, kteří byli v minulosti alespoň jedenkrát zaměstnáni).

HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

Povědomí o znevýhodněných skupinách na pracovním trhu

- Mezi českou veřejností převažuje povědomí o znevýhodnění na trhu práce zejména z důvodu věku, z důvodu zdravotního hendikepu a z důvodu mateřství. Mezi skupiny, které lidé považují za nejvíce znevýhodněné na trhu práce, patřily starší ženy (uvedlo je 49 % respondentů/ek), lidé zdravotně hendikepovaní (vyslovilo se pro ně 38,6 % dotázaných), muži staršího věku (vybralo je 34,1 % dotázaných) a lidé s nízkým vzděláním (zvolilo je 32,3 % dotázaných). Ženy samoživitelky a ženy po rodičovské nebo mateřské dovolené mezi nejvíce znevýhodněnými skupinami uvedlo v obou případech 32 % dotázaných. Čtvrtina dotázaných považuje za jednu z nejvíce znevýhodněných skupin matky s dětmi předškolního věku. Mezi skupiny, které lidé nejméně často označovali za znevýhodněné, patřili absolventi a absolventky vysokých škol (vybralo je pouze 7,5 % dotázaných) a muži samoživitelé (zvolilo je pouze 3,6 % dotázaných). Jen velice malý podíl lidí (1,3 %) se domnívá, že žádná ze skupin není znevýhodněna.
- Ženy uváděly ve srovnání s muži častěji ženy staršího věku, ženy samoživitelky a ženy s dětmi v předškolním a školním věku. Muži naopak častěji než ženy zahrnovali mezi ohrožené skupiny muže staršího věku a lidi s nízkým vzděláním. Shoda mezi muži a ženami naopak panuje v případě hodnocení postavení Romů, žen po mateřské a rodičovské dovolené, zdravotně hendikepovaných a absolventů škol.
- Lidé mají tendenci vnímat jako palčivou situaci takových skupin, k nimž mají věkově blízko. Ženy a muže staršího věku uváděli mezi znevýhodněnými skupinami nejčastěji lidé ve věku nad 40 a 60 let, neuspokojivou situaci žen po rodičovské a mateřské dovolené vnímaly častěji věkové skupiny mezi 30 až 60 lety, problémy absolventů středních škol zejména mladí lidé do 30 let.

Názory na postavení žen na trhu práce

- U české veřejnosti převažuje názor, že postavení žen na pracovním trhu je znevýhodněné ve srovnání s muži. 30 % dotázaných se domnívá, že jsou ženy obecně znevýhodněny oproti mužům, 46,8 % dotázaných se domnívá, že jsou znevýhodněny pouze některé vybrané skupiny žen. Pětina dotázaných je přesvědčena, že se postavení žen a mužů na pracovním trhu nijak neliší. Podíl lidí, kteří uvedli, že jsou muži, případně určité skupiny mužů znevýhodněni oproti ženám, je velice malý (2,5 %).
- Zatímco ženy častěji reflektují postavení žen na pracovním trhu jako méně výhodné ve srovnání s muži (42,1 % žen, 16,4 % mužů), muži se naopak mnohdy domnívají, že v postavení žen a mužů nejsou rozdíly (31,3 % mužů, 11,4 % žen).
- Oblastmi, které lidé považují za nejvyrovnanější z hlediska šancí pro ženy a muže, je získání mimořádných benefitů, na něž není automatický nárok v souvislosti s vykonávanou funkcí/prací (55,9 % dotázaných je přesvědčeno, že jsou šance žen i mužů v této oblasti vyrovnané), a získání mimořádné odměny za vykonanou práci (55,6 % dotázaných se domnívá, že ženy a muži mají v této oblasti stejné šance). 45 % dotázaných uvedlo, že mají muži i ženy stejnou šanci vyjednat si zvýšení platu a 44,4 % si myslí, že ženy i muži mají stejné šance být přijati do zaměstnání. Oblastí, v níž naopak podle názoru veřejnosti ženy a muži nemají rovné šance, je získání vedoucí pozice (pouze 28,4 % dotázaných se domnívá, že muži a ženy mají vyrovnané šance v této oblasti, přes 70 % dotázaných uvedlo, že jsou v této oblasti znevýhodněni muži). Zatímco ženy se častěji kloní k názoru, že jsou v těchto jednotlivých

oblastech znevýhodněny, muži se naopak častěji než ženy domnívali, že mají ženy a muži vyrovnané šance.

Zkušenosti se znevýhodněním na trhu práce

- Alespoň jednou se s některou z forem znevýhodnění na pracovišti (ve mzdové oblasti, v postupu na vyšší pozici, v přijímacím řízení, v typu nabídnuté pracovní smlouvy, v přiznaných pracovních benefitech) setkalo celkem 39 % mužů a 59,9 % žen.
- Nejčastěji lidé uváděli zkušenosti se znevýhodněním v mzdové oblasti (37,8 % celkem, 44,4 % žen a 30,4 % mužů), zkušenosti se znevýhodněním v postupu na vyšší pozici (37,2 % celkem, 43,8 % žen a 29,7 % mužů) a se znevýhodněním při přijímání do zaměstnání (27,5 % celkem, 35,0 % žen a 19,4 % mužů). 26,6 % dotázaných (30,3 % žen a 22,7 % mužů) se setkalo se znevýhodněním v podobě typu nabídnuté pracovní smlouvy. 20,1 % dotázaných (22,9 % žen a 17,1 % mužů) se domnívalo, že byli znevýhodněni v oblasti přiznaných pracovních benefitů.
- Většina znevýhodnění, s nimiž se setkávají ženy, se odehrává na základě genderových charakteristik (pohlaví, péče o děti). Tyto důvody uvedlo mezi příčinami svého znevýhodnění 40,6 % žen, ale jen 4,6 % mužů. Muži se naopak častěji setkávají se znevýhodněním na základě věku (mezi příčinami znevýhodnění jej připustilo 20,1 % mužů, ale pouze 12,3 % žen), národnosti nebo etnické příslušnosti (6,4 % mužů a 2,6 % žen) a kvůli politickým důvodům před rokem 1989 (7,8 % mužů a 1,3 % žen).
- Ženy se cítí být nejčastěji znevýhodněny na základě genderových důvodů (pohlaví, péče o děti) v oblasti mzdového ohodnocení (zkušenost s touto formou znevýhodnění na základě genderu uvedlo téměř 24 % dotázaných žen) a v postupu na vyšší pozici (22,3 % dotázaných žen). 21 % dotázaných žen bylo přesvědčeno, že byly v minulosti znevýhodněny při přijímacím rozhovoru z genderových důvodů, a 16,1 % žen se domnívalo, že byly z těchto důvodů diskriminovány v případě pracovní smlouvy, která jim byla nabídnuta. Nejméně žen (10,8 %) uvedlo, že byly z výše uvedených důvodů znevýhodněny v oblasti přiznaných benefitů. Podíl mužů, kteří připouštěli zkušenosti se znevýhodněním na základě genderových důvodů, byl u všech typů velice nízký (pohyboval se od 2,4 % v případě přiznaných pracovních benefitů po 3,4 % v případě mzdového ohodnocení).
- Zkušenosti s nějakou z forem znevýhodnění závisí také na vzdělání (čím vyšší vzdělání, tím méně často se lidé s některou z forem znevýhodnění setkali). V případě mužů se vymykají zejména lidé s nejnižším vzděláním, kteří vykazovali největší míru zkušeností se znevýhodněním na pracovním trhu. Mezi ženami mají nejčastěji zkušenosti s nějakou z forem znevýhodnění ty se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. Celkově jsou však rozdíly mezi ženami podle vzdělání mnohem méně výrazné než v případě mužů, u nichž se s rostoucím vzděláním míra četnosti výskytu znevýhodnění lineárně snižuje.
- Z hlediska věku mají mezi ženami nejméně zkušeností s diskriminací ženy ve věku 19–29 let (49,2 %) nejvíce zkušeností připouštějí naopak ženy ve věku 30–44 let (celých 70,2 %) Mezi muži vybočuje především skupina ve věku 30–44 let, v níž je ve srovnání s ostatními věkovými skupinami patrný nejnižší podíl těch, kteří se setkali s nějakou formou znevýhodnění na pracovním trhu (33,1 %).
- Na zkušenosti se znevýhodněním má vliv rovněž míra nezaměstnanosti v regionu. Nejvíce lidí se zkušeností s nějakou z jeho forem je mezi lidmi z regionů s vysokou nezaměstnaností – nad 6 %. S některou z forem znevýhodnění se zde setkalo 48,8 % mužů a 69,3 % žen), což je jak u žen, tak u mužů výrazně vyšší podíl než v ostatních regionech. V případě žen je v tomto případě také zdaleka nejvyšší podíl těch, které jako důvod některého ze svých znevýhodnění

uvedly svoje pohlaví. Zdá se tedy, že v regionech, v nichž jsou pracovní místa vzácná, ženy zažívají a reflektují diskriminaci na základě pohlaví častěji než ženy v ostatních regionech.

- S dotazy na soukromý a rodinný život a jeho uspořádání se při přijímacích pohovorech do zaměstnání setkalo dokonce 58 % žen a 24,6 % mužů. Ve svém současném zaměstnání zažilo takové jednání od zaměstnavatelů 15 % žen a 5,7 % mužů. Mezi ženami má s takovým chováním nejčastěji zkušenosti věková skupina 30–44 let (71,2 %), v případě mužů se jeví být nejvíce exponovanou skupinou ti ve věku 45–59 let (32 %). Mezi ženami se jako statisticky významný faktor dále ukázala skutečnost, zda mají děti. Ženy, které mají děti, se s těmito dotazy setkávaly statisticky významně častěji než ty, které jsou bezdětné (68,6 % matek vs. 51,3 % žen bezdětných). S výjimkou těchto výše uvedených charakteristik jsou dotazy na soukromý život ze strany zaměstnavatelů mezi ženami poměrně univerzální zkušeností. Roli totiž nehraje vzdělání, pracovní pozice, odvětví, region ani velikost místa bydliště.

Názory veřejnosti na genderové rozdíly v odměňování, jejich příčiny a řešení

- V rámci české veřejnosti převažuje názor, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou vážným problémem. Třídění podle pohlaví však opět ukazuje, že těmi, kdo tento problém pocítují obzvláště palčivě, jsou především samotné ženy. Mezi ženami souhlasilo s tvrzením, že jsou genderové nerovnosti v odměňování vážným problémem, více než 80 % dotázaných, mezi muži to bylo kolem 56 %.
- Co se týče názorů na příčiny genderových rozdílů v odměňování, nejvyšší podíl lidí se domnívá, že ženy berou nižší mzdu z důvodu péče o děti a kariérních přestávek spojených s péčí (86,2 %). Následuje důvod, že jsou ženy mnohdy zaměstnány v oborech, které jsou špatně finančně ohodnocené, ve srovnání s obory, kde obvykle působí muži (81,6 %). V těsném závěsu následují důvody, že v ČR jsou špatné podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života (78,8 %), dále to, že muži obvykle kladou kariéru na první místo a jsou ochotni jí hodně obětovat (77,3 %), následuje důvod, že ženy jsou méně často než muži zastoupeny ve vedoucích pozicích (77 %). Předsudky týkající se pracovních schopností a výkonnosti žen označilo za důvod genderových rozdílů v odměňování (dále jen GPG) 70 % dotázaných, 67,1 % dotázaných se domnívá, že zaměstnavatelé dávají ženám úmyslně nižší mzdu než mužům, 59,2 % dotázaných označilo jako důvod výchovu a vzdělání, které ženy směřují do specifických oborů, a 52,7 % dotázaných se domnívá, že klíčovou roli hrají obavy žen říci si o více peněz, jejich nesmělost a neprůbojnost. Nejméně často se lidé klonili k tvrzení, že nižší mzdy žen jsou způsobeny jejich objektivně horšími pracovními schopnostmi, výkonností nebo kvalifikací (28 % dotázaných; 30,6 % mužů a překvapivá čtvrtina všech dotázaných žen).
- Ženy se častěji než muži kloní k důvodům týkajícím se diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů a také k důvodům spojeným s objektivními podmínkami pro rozvoj ženských kariér, které spočívají v nastavení genderových vztahů mezi partnery a v podmínkách kombinace pracovního a soukromého života v rodinách i ve společnosti. Lidé s nižším vzděláním mnohdy za nižšími odměnami žen viděli jejich horší schopnosti, kvalifikaci nebo vyjednávací kompetence.
- Pokud jde o názory na případné řešení problému GPG, největší důvěru (ve smyslu souhlasu s jejich případným zavedením a zároveň i vyjádřené důvěry v účinnost) mají lidé vůči zavádění opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života, a to jak ve firmách, tak na státní úrovni (48 % v případě opatření ze strany zaměstnavatelů a 48,7 % v případě státních opatření). Dalším opatřením, s nímž by muži a ženy souhlasili a které považují

zároveň za účinné, je začlenění GPG prostřednictvím právní úpravy (48,4 % dotázaných). 41,9 % dotázaných považuje za účinné důsledné kontroly zaměstnavatelů a jejich potíhování v případě porušování pravidel rovného odměňování, což by dotazovaní i podporovali. Nejméně nakloněni jsou lidé naopak osvětovým a informačním kampaním týkajícím se GPG mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zaměstnavateli (28,2 %) nebo zavedení povinnosti firem zveřejňovat anonymní statistiky týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů podle profesí a pozic (33,2 %). Ženy přitom u všech předložených opatření častěji než muži odpovídaly v tom smyslu, že dané opatření považují za účinné a souhlasily by s jeho zavedením, a častěji než muži také podporovaly „tvrdá opatření“ (např. legislativní úpravu, kontroly zaměstnavatelů, povinnost firem zveřejňovat anonymní data týkající se GPG aj.).

Zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování a pracovní klima

- Bezmála 35 % dotázaných se domnívá, že jsou ženy v jejich zaměstnání odměňovány stejně jako muži, cca 34 % je přesvědčeno, že jsou odměňovány hůře než muži, a kolem 30 % uvedlo, že neví. Ženy se statisticky významně častěji kloní k názoru, že jsou ženy ohodnoceny hůře než muži (téměř 41 % žen, ale jen 26 % mužů). Muži jsou častěji než ženy přesvědčeni, že jsou ženy i muži ohodnoceni stejně. A vliv má také vzdělání – čím vyšší je jeho úroveň, tím nižší je šance, že se lidé kloní k názoru, že jsou na jejich pracovišti ženy ohodnoceny hůře než muži
- Se skutečností, zda na pracovišti existují genderové rozdíly v odměňování žen a mužů, souvisí rovněž pracovní prostředí, zejména transparentnost procesů odměňování. Celkem 61,2 % dotázaných uvedlo, že v jejich organizaci taková pravidla existují. Tam, kde jsou nastavena transparentní pravidla odměňování, je také statisticky významně nižší podíl lidí (žen i mužů), kteří vypověděli, že byli znevýhodněni z hlediska mzdového ohodnocení (26,6 %), než tam, kde taková pravidla neexistují (58,8 %). Absence transparentních pravidel odměňování je dále spojena s vyšším podílem těch, kteří se domnívají, že ženy jsou na pracovišti ohodnoceny hůře než muži (65 % v případě lidí, na jejichž pracovišti neexistují transparentní pravidla odměňování, ale jen 36 % těch, na jejichž pracovišti tato pravidla existují). Transparentní pravidla odměňování tedy patrně vedou k tomu, že odměňování žen a mužů je vnímáno jako rovné a je výrazně méně často spojeno s pocity mzdového znevýhodnění, a to jak u žen, tak i u mužů.
- Jistý vliv na to, zda se lidé cítí být znevýhodněni na základě mzdy, souvisí u mužů také s tím, zda s kolegy a kolegyněmi na pracovišti hovoří o tom, jak jsou za svou práci finančně ohodnoceni. O svém mzdovém znevýhodnění vypovídali totiž zejména ti, kteří se v práci baví o své mzdě (42,1 % mužů, kteří se v práci baví o finanční odměně, vs. 25,6 % těch, kteří s kolegy a kolegyněmi tyto informace nesdílejí). Mluvit s kolegy a kolegyněmi na pracovišti o mzdách je přitom do velké míry tabu, a to zejména mezi lidmi s vysokoškolským vzděláním. 27,9 % dotázaných rozhodně souhlasilo a 37,9 % spíše souhlasilo s tvrzením, že se o těchto tématech na pracovišti nebaví.

1. OBECNÉ POVĚDOMÍ O ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPINÁCH A POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

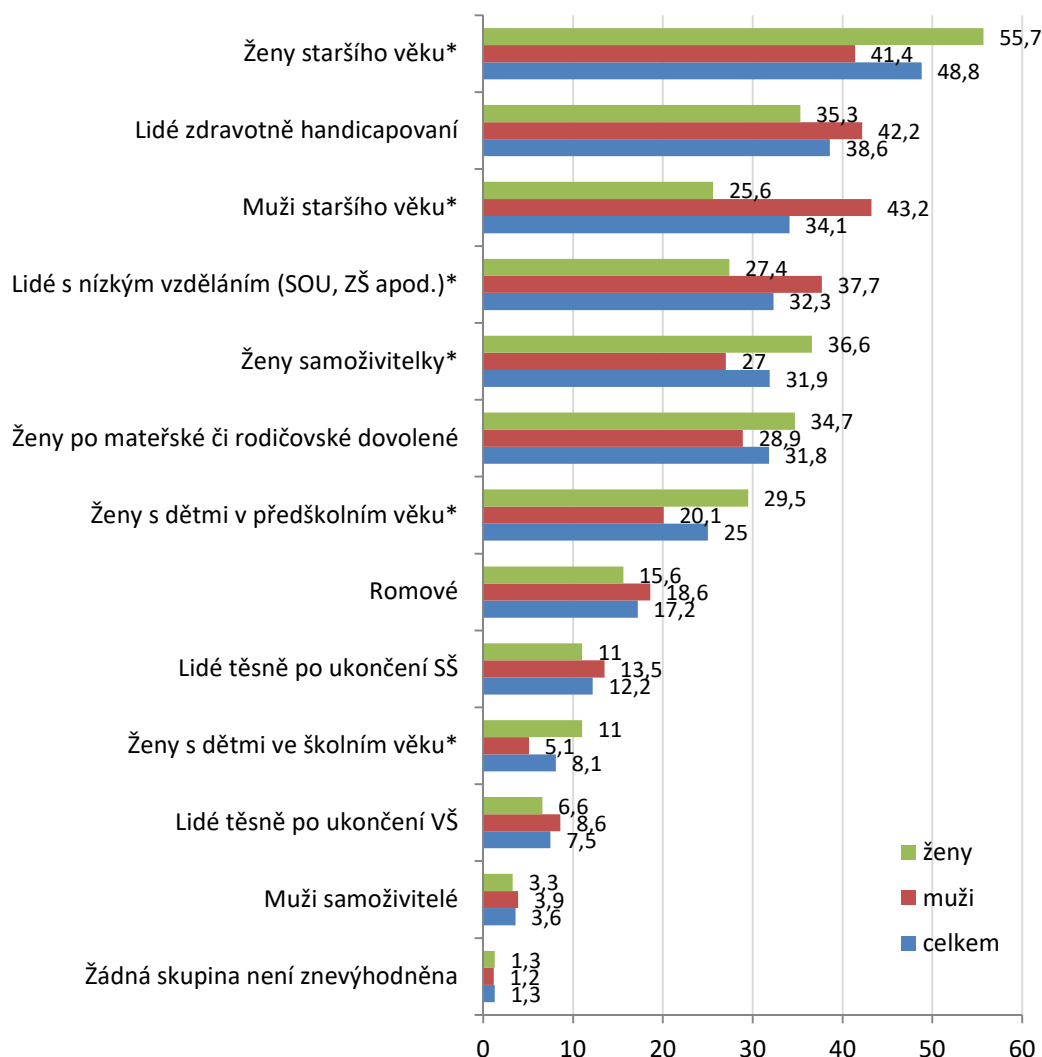
První kapitola se zaměřuje na to, jaké skupiny obyvatelstva považuje česká veřejnost za nejvíce znevýhodněné na pracovním trhu, a ukazuje, jaké má česká veřejnost povědomí a názory specificky na znevýhodnění žen na trhu práce. Genderový rozdíl v odměňování je totiž komplexním problémem, který je pevně zasazen do kontextu celkového postavení žen v české společnosti a na českém pracovním trhu. Lze proto očekávat, že názory lidí na tyto širší otázky budou relevantní také pro jejich názory a postoje k problematice genderových rozdílů v odměňování.

1.1 Povědomí o znevýhodněných skupinách

V otázce zacílené na zjišťování povědomí o znevýhodněných skupinách na trhu práce jsme dotázané požádali, aby ze seznamu různých skupin vybrali až tři skupiny, které považují za nejvíce znevýhodněné na pracovním trhu v ČR.

Nejčastěji se mezi vybranými skupinami nacházely starší ženy (mezi třemi nejvíce znevýhodněnými skupinami je uvedlo téměř 49 % dotázaných (graf 1). Následují lidé zdravotně hendikepovaní (vybralo je 38,6 % dotázaných), muži staršího věku (vybralo je 34,1 % dotázaných) a lidé s nízkým vzděláním (zvolilo je 32,3 % dotázaných). Ženy samoživitelky a ženy po rodičovské nebo mateřské dovolené mezi třemi nejvíce znevýhodněnými skupinami zařadil zhruba stejný podíl dotázaných (v obou případech to bylo cca 32 %). Čtvrtina dotázaných mezi třemi nejvíce znevýhodněnými skupinami uvedla matky s dětmi předškolního věku. Ke skupinám, které lidé nejméně často vybírali mezi znevýhodněné skupiny, patřili absolventi a absolventky vysokých škol (vybralo je pouze 7,5 % dotázaných) a muži samoživitelé (zvolilo je pouze 3,6 % dotázaných). Mezi českou veřejností tedy převažuje povědomí o znevýhodnění zejména z důvodu věku (a to jak u žen, tak u mužů), z důvodu zdravotního či smyslového hendikepu a z důvodu mateřství.

Graf 1. Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce podle názoru dotázaných (údaje v procentech respondentů)



N = 1008. Poznámka: Dotázaní uváděli až tři znevýhodněné skupiny, součet proto nedává 100 %. V položkách označených * jsou statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami.

Jak je patrné z grafu 1, mezi muži a ženami jsou statisticky významné rozdíly v tom, jaké skupiny považují za znevýhodněné. Tyto rozdíly jsou zejména v položkách, které popisují ženy a muže ve specifických životních situacích. Ženy uváděly ve srovnání s muži statisticky významně častěji mezi znevýhodněnými skupinami ženy staršího věku, ženy samoživitelky a ženy s dětmi v předškolním a školním věku. Muži naopak spíše než ženy vnímali mezi ohroženými skupinami muže staršího věku a také lidi s nízkým vzděláním. Shoda mezi muži a ženami naopak panuje v případě Romů, žen po mateřské a rodičovské dovolené, u zdravotně hendikepovaných a absolventů škol.

Kromě pohlaví jsou odpovědi na tuto otázku statisticky významně determinovány již pouze věkem a vzděláním. Co se týče věku, lidé mají tendenci vnímat jako palčivou situaci takových skupin, k nimž mají věkově blízko. Ženy staršího věku a muži staršího věku tak uváděli mezi zranitelnými skupinami nejčastěji lidi ve věku nad 45 a nad 65 let, přičemž s věkem četnost zastoupení této skupiny mezi třemi nejvíce znevýhodněnými skupinami stoupala. Neuspokojivou situaci žen po rodičovské a mateřské dovolené vnímaly více věkové skupiny mezi 30 až 60 lety, problémy absolventů středních škol zejména mladí lidé do 30 let.

Výrazné rozdíly v odpovědích jsou však patrné také pokud jde o vzdělání (tabulka 1). Zatímco ve všech vzdělanostních skupinách, s výjimkou lidí se základním vzděláním, jsou nejčastěji uváděnou ohroženou skupinou ženy staršího věku (mezi tři nejvíce ohrožené skupiny je zařadilo přes 44 % lidí s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním a přes 52 % lidí se vzděláním středním s maturitou i bez maturity, v případě lidí se vzděláním základním to bylo jen kolem 39 %). Ve skupině lidí s nízkým vzděláním byli naopak nejčastěji uváděni lidé s nízkým vzděláním (mezi třemi nejvíce znevýhodněnými skupinami je jmenovalo bezmála 43 % dotázaných se základním vzděláním, ale jen mezi cca 24–28 % lidí s vyšším vzděláním).

Relativně vysoká shoda názorů panuje mezi všemi vzdělanostními skupinami ohledně zařazení lidí s hendikepou mezi nejvíce ohrožené skupiny (ve všech vzdělanostních skupinách patří tato skupina lidí mezi tři nejčastěji připomínané ohrožené skupiny – zmiňovalo se o ní mezi 36 % (v případě respondentů/ek se středním vzděláním s maturitou) a 41 % dotázaných (v případě lidí se základním vzděláním). Mezi třemi nejčastěji uvedenými skupinami ohroženými na trhu práce pak kromě lidí s hendikepou a starších žen řadili vysokoškoláci a vysokoškolačky také ženy po mateřské či rodičovské dovolené (40,2 %). S rostoucím vzděláním přitom roste i podíl lidí, kteří tuto skupinu uvedli. Mezi lidmi se lidmi se základním vzděláním to bylo 24 %, mezi lidmi se středním vzděláním bez maturity 30 % a mezi lidmi se středním vzděláním s maturitou to bylo již 35,6 % a s vysokoškolským vzděláním dokonce přes 40 % dotázaných. Lidé se středním vzděláním bez maturity, mezi nimiž je zvýšený podíl mužů, mezi třemi nejčastěji ohroženými skupinami vybírali muže staršího věku (37,5 %), zatímco lidé se středním vzděláním s maturitou, mezi nimiž je naopak zvýšený podíl žen, uváděli vedle hendikepovaných a starších žen nejčastěji matky samoživitelky (36,9 %). Lidé s nízkým vzděláním statisticky významně častěji než ostatní vzdělanostní skupiny jmenovali absolventy středního vzdělání (19 % lidí se základním vzděláním, ale jen mezi 10–11 % v ostatních vzdělanostních skupinách) a méně často než ostatní vzdělanostní skupiny uváděli ženy s dětmi předškolního věku (17 % vs. 24–28 % v ostatních vzdělanostních skupinách). Za zmínku stojí také zjištění, že zatímco lidé se vzděláním základním i vysokoškolským se zmiňovali o Romech zhruba stejně často (23 % případů), mezi středoškolačky a středoškolačkami s maturitou i bez maturity Romy za znevýhodněné považovalo pouze 13 % dotázaných (v případě lidí se středním vzděláním s maturitou) a 15 % dotázaných (v případě lidí se středním vzděláním bez maturity).

Tabulka 1. Nejvíce ohrožené skupiny na pracovním trhu v závislosti na vzdělání (v procentech)

Vzdělání	(Neúplné) základní	Střední bez maturity a vyučení	Střední s maturitou	Vyšší odborné, bakalářské, magisterské
Ženy staršího věku	38,8	52,1	52,8	44,5
Ženy po mateřské či rodičovské dovolené	23,5	29,8	34,1	40,2
Lidé zdravotně hendikepovaní	41	39,3	35,6	39,6
Lidé s nízkým vzděláním (SOU, ZŠ apod.)	42,9	29,2	30,6	32,3
Muži staršího věku	30	37,5	33,8	31,1
Ženy samoživitelky	27,6	32,7	36,9	25,6
Ženy s dětmi v předškolním věku	17,1	27,8	26,6	23,8
Romové	22,9	15,5	13,1	23,2
Lidé těsně po ukončení středního vzdělání	19,4	10	10,6	11,6

Lidé těsně po ukončení vysokoškolského vzdělání	8,8	6	6,6	11,6
Ženy s dětmi ve školním věku	7,1	8	10,3	5,5
Muži samoživitelé	4,7	2,9	3,8	3,7
Žádná skupina není znevýhodněna	2,9	1,4	0,3	1,2

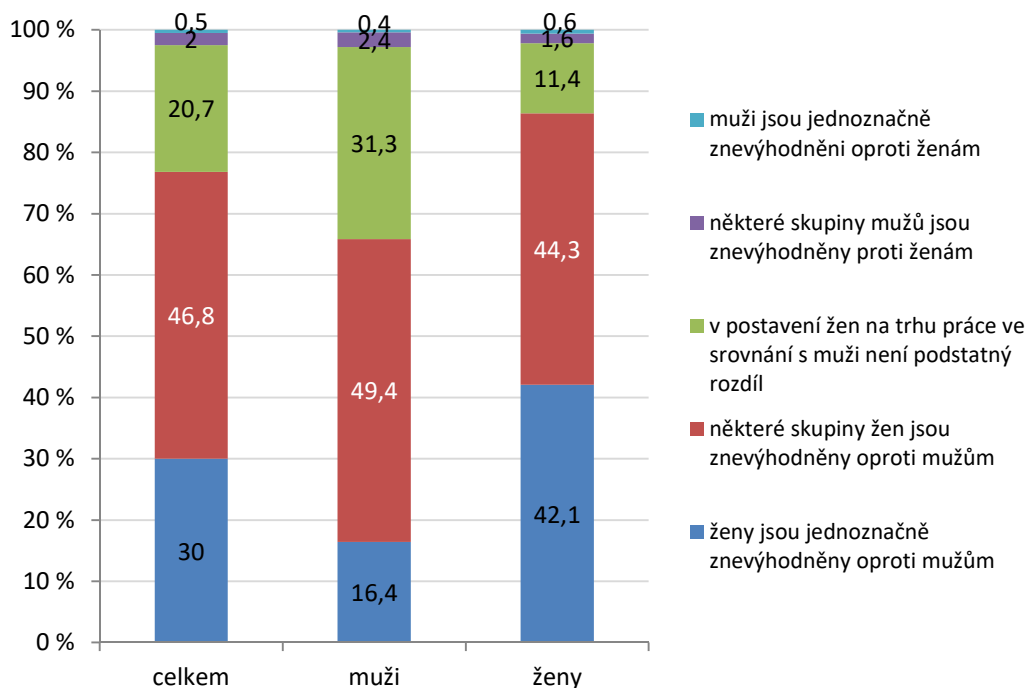
N = 1033; Poznámka: Dotázaní uváděli až tři znevýhodněné skupiny; barva políček vyjadřuje pořadí četnosti zastoupení dané položky mezi vybranými třemi nejvíce ohroženými skupinami na pracovním trhu. Tmavě fialová = 1. nejčastější; středně fialová – 2. nejčastější; světle fialová – 3. nejčastější. Tmavě vínová – nejméně často uváděná; středně vínová – 2. nejméně často uváděná; světle vínová – 3. nejméně často uváděná skupina.

1.2 Názory na postavení žen na pracovním trhu

U české veřejnosti převažuje názor, že jsou ženy ve srovnání s muži na pracovním trhu znevýhodněny. 30 % dotázaných se domnívá, že jsou ženy obecně znevýhodněny oproti mužům, 46,8 % dotázaných si myslí, že jsou znevýhodněny pouze některé vybrané skupiny žen. Poměrně vysoký podíl dotázaných (20,7 %) se domnívá, že se postavení žen a mužů na pracovním trhu nijak neliší. Podíl lidí, kteří uvedli, že jsou muži, případně jejich určité skupiny znevýhodněny oproti ženám, je velice malý (pohybuje se kolem 2,5 %) (graf 2).

Ze všech sledovaných proměnných¹ se podařilo prokázat statistické rozdíly v odpovědích pouze v případě pohlaví. Zatímco ženy častěji reflektují postavení žen na pracovním trhu jako méně výhodné než postavení mužů (42,1 % žen, ale jen 16,4 % mužů), muži se obvykle domnívají, že v postavení žen a mužů nejsou rozdíly (31,3 % mužů, ale pouze 11,4 % žen).

Graf 2. Hodnocení postavení žen a mužů na pracovním trhu (údaje v procentech)



N = 960, rozdíly mezi muži a ženami jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

¹ Viz věk, vzdělání, velikost místa bydliště, subjektivně hodnocená životní úroveň domácnosti.

Většina lidí tedy reflektuje znevýhodněnou pozici žen na pracovním trhu ve srovnání s muži. Nás však zajímalo, v jakých situacích jsou podle dotázaných ženy oproti mužům znevýhodněny nejvíce. Požádali jsme proto respondentky a respondenty, aby posoudili, jaké šance mají muži a ženy uplatnit se v různých situacích, s nimiž se setkávají v pracovněprávních vztazích.

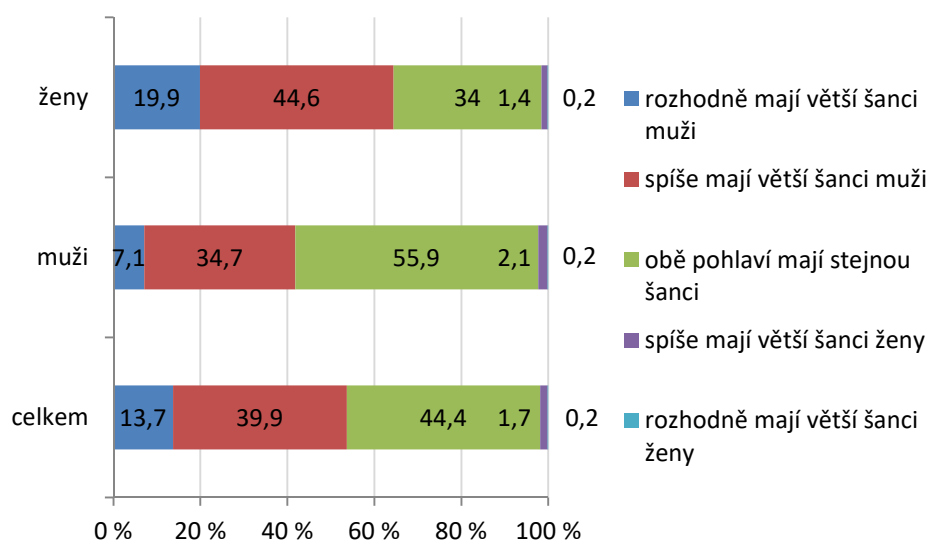
Oblastmi, které lidé považují za nejvíce vyrovnané z hlediska šancí pro ženy a muže, je získání mimořádných benefitů (výhod), na něž není automatický nárok v souvislosti s vykonávanou funkcí/prací² (55,9 % dotázaných je přesvědčeno, že jsou šance žen i mužů v této oblasti vyrovnané), a získání mimořádné finanční odměny za vykonanou práci (55,6 % dotázaných se domnívá, že ženy a muži mají v této oblasti stejné šance) (graf 7 a graf 5). 45 % dotázaných se domnívá, že muži i ženy mají stejnou šanci vyjednat si zvýšení platu a 44,4 % si myslí, že ženy i muži mají stejné šance být přijati do zaměstnání. Oblastí, v níž naopak podle názoru veřejnosti ženy a muži nemají rovné šance, je možnost získání vedoucí pozice (graf 3). Pouze 28,4 % dotázaných se domnívá, že muži a ženy mají vyrovnané šance v této oblasti, přes 70 % dotázaných však uvedlo, že jsou v této oblasti zvýhodněni muži.

Ve všech případech se opět projevily statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami. Zatímco ženy se častěji kloní k názoru, že jsou v těchto jednotlivých oblastech znevýhodněny ženy, muži se naopak spíše než ženy domnívali, že jsou na tom muži i ženy stejně.

Rozdíly v podílu žen a mužů, kteří se domnívají, že v dané oblasti mají muži lepší postavení než ženy, se pohybují mezi 18,2 procentních bodů v případě *šance na získání zvláštních benefitů* (tj. mezi ženami je o více než 18 procentních bodů více respondentek, které se domnívají, že jsou zvýhodněni muži, než mezi muži) a 24,9 procentních bodů v případě *šance na získání mimořádné finanční odměny* (tj. podíl žen, které se domnívají, že jsou v tomto ohledu muži zvýhodněni oproti ženám, je zhruba o čtvrtinu vyšší než v případě mužů). Druhý nejvyšší rozdíl je patrný v případě *šance na úspěšné zvýšení platu*, kde rozdíl činí 24,2 procentních bodů (mezi ženami je takových, které se domnívají, že jsou zvýhodněni muži, o více než 24 procentních bodů než mezi muži). V případě *šance na získání řídicí pozice* je rozdíl 22,8 procentních bodů, v případě *šance být přijat/a do zaměstnání* je to 22,7 procentních bodů (podrobněji graf 3 až graf 7).

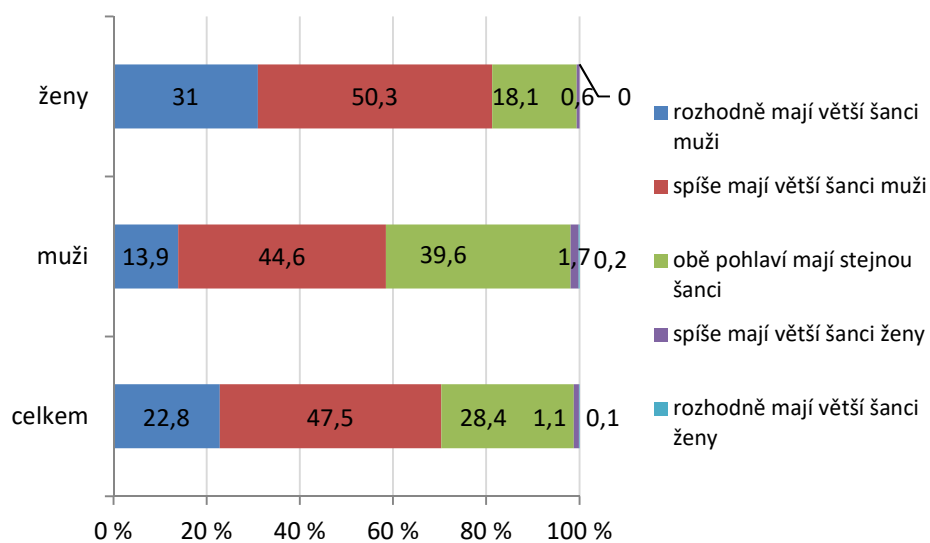
² Otázku jsme blíže nespecifikovali, lze proto předpokládat, že se lidé vztahovali k různým benefitům (služební auto, zvláštní kancelář, ale je možné, že lidé mohli uvažovat také o benefitech odlišné povahy, jako je např. možnost využít flexibilní pracovní dobu nebo home-office aj.

Graf 3. Šance být přijat/a do zaměstnání (údaje v procentech)



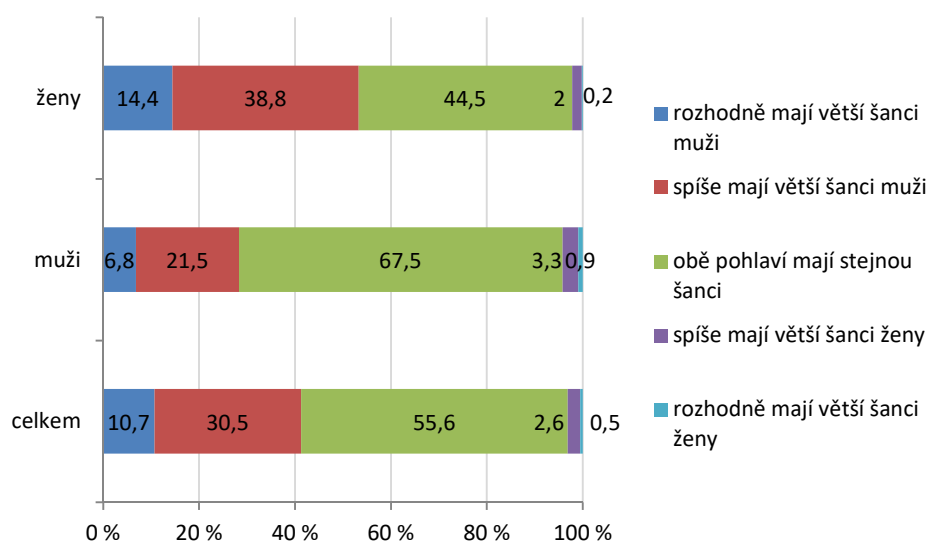
N = 1032; statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Graf 4. Šance být povýšen/a do řídicí pozice (údaje v procentech)



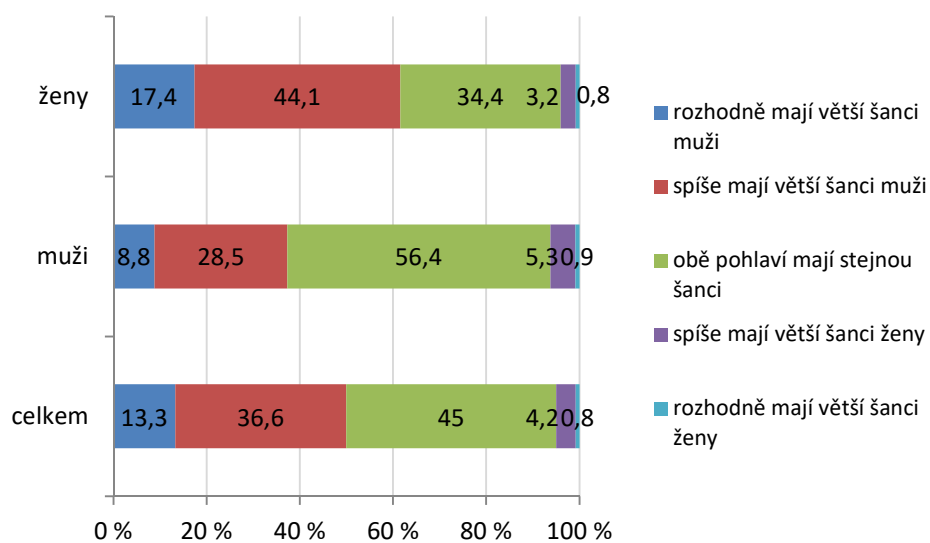
N = 1032; statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Graf 5. Šance získat mimořádnou finanční odměnu za práci (údaje v procentech)



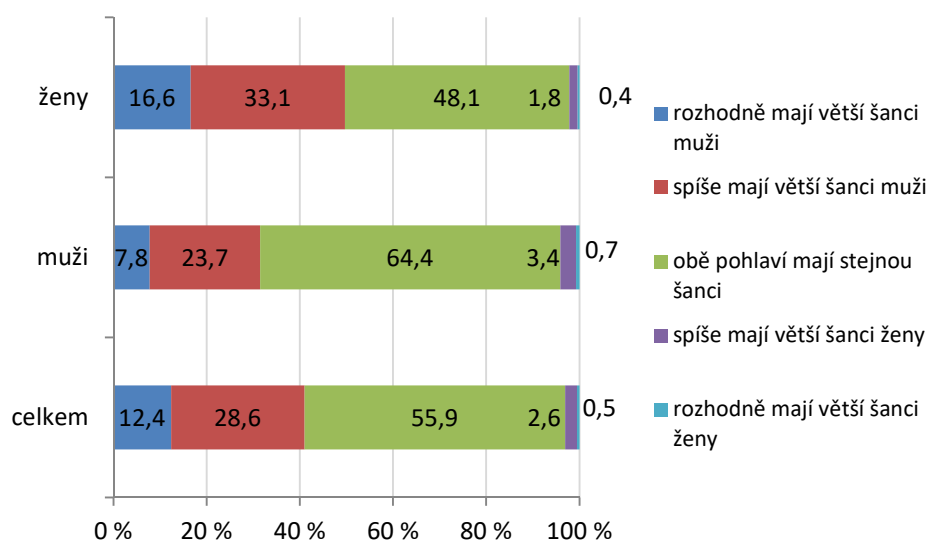
N = 1032; statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Graf 6. Šance na úspěšné vyjednání zvýšení platu (údaje v procentech)



N = 1032; statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Graf 7. Šance na získání benefitů, na něž není automatický nárok (údaje v procentech)



N = 1032; statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

2. ZKUŠENOSTI SE ZNEVÝHODNĚNÍM NA TRHU PRÁCE

Kromě názorů veřejnosti na diskriminaci na pracovním trhu jsme se zaměřili také na reálné zkušenosti lidí s různými formami znevýhodnění na pracovním trhu a rovněž na to, zda byli v případě přijímacího pohovoru do zaměstnání dotazováni na rodinné záležitosti, což je jednání, které zákoník práce od roku 2000 explicitně zakazuje.

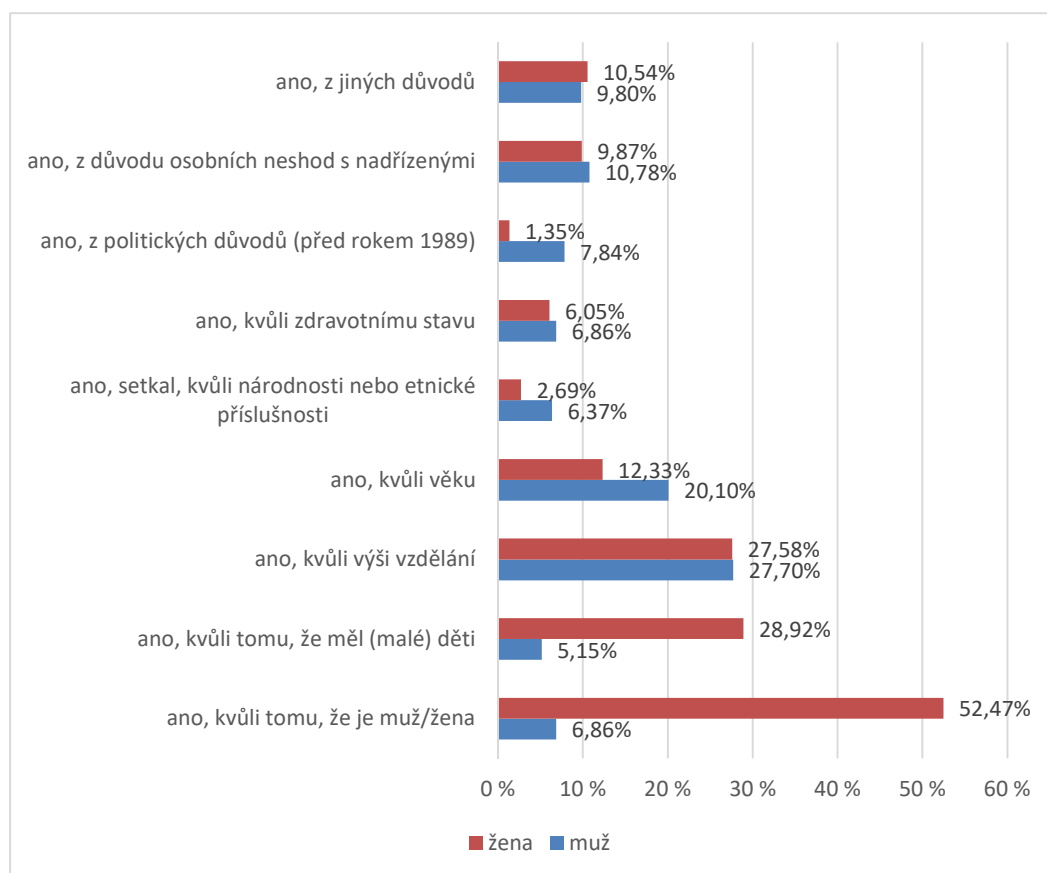
2.1 Zkušenosti s různými formami znevýhodnění na pracovišti

Otázka na zkušenosti se znevýhodněním v pracovněprávních vztazích měla následující podobu. Dotázaných jsme se ptali, zda se setkali s různými konkrétními formami znevýhodnění (mzdová oblast, postup na vyšší pozici, přijímací řízení, typ pracovní smlouvy, přiznané pracovní benefity) a u každé z těchto forem jsme zjišťovali, jaká byla podle nich příčina takového jednání.

Alespoň jednou se s některou z výše uvedených forem znevýhodnění na pracovišti setkalo celkem 39 % mužů a 59,9 % žen. Jak už tento výsledek napovídá, většina zkušeností, s nimiž se setkávají ženy, se odehrává na základě genderových charakteristik (pohlaví, péče o děti). Tyto důvody uvedlo mezi příčinami svého znevýhodnění celých 40,6 % žen, ale jen 4,6 % mužů. V případě celkových zkušeností s jinými než genderovými důvody znevýhodnění (pokud je nerozlišujeme na jednotlivé dílčí příčiny) nejsou patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami – muži se s těmito projevy setkali v 36 % případů, ženy ve 34,5 % případů.

Pokud se však zaměříme podrobněji na příčiny znevýhodnění (graf 8), ukazují se výrazné rozdíly v odpovědích žen a mužů. Není překvapujícím zjištěním, že existují velice výrazné rozdíly mezi muži a ženami v případě příčin, jako je pohlaví (jako důvod znevýhodnění jej alespoň jednou u konkrétních forem znevýhodnění uvedlo 52,5 % žen, ale pouze 6,9 % mužů) a fakt, že mají malé děti (28,9 % žen, ale jen 5,1 % mužů). Zajímavé skutečnosti se však objevují zejména v případě zkušenosti se znevýhodněním na základě věku (alespoň jednou ji mezi příčinami znevýhodnění vnímalo 20,1 % mužů, ale pouze 12,3 % žen), národnosti nebo etnické příslušnosti (6,4 % mužů a 2,6 % žen) a kvůli politickým důvodům před rokem 1989 (7,8 % mužů a 1,3 % žen). Všechny tyto důvody připouštěli naopak častěji muži než ženy. (Pro podrobné grafy znázorňující konkrétní příčiny znevýhodnění pro jednotlivé položky viz graf 19 až graf 23 v příloze).

Graf 8. Důvody znevýhodnění (souhrnně pro všechny formy znevýhodnění, údaje jsou uvedeny v procentech)



Poznámka: N = 917; výstup procedury Multiple response, údaje v % respondentů, součet proto nedává dohromady 100 %.

Nejčastěji lidé uváděli zkušenosti se znevýhodněním v mzdové/platové oblasti (37,8 % celkem, 44,4 % žen a 30,4 % mužů), následují zkušenosti s diskriminací v možnosti postupu na vyšší pozici (37,2 % celkem, 43,8 % žen a 29,7 % mužů) a zkušenosti se znevýhodněním při přijímání do zaměstnání (27,5 % celkem, 35,0 % žen a 19,4 % mužů). 26,6 % dotázaných celkem (30,3 % žen a 22,7 % mužů) se setkala se znevýhodněním v podobě typu pracovní smlouvy, která jim byla nabídnuta. 20,1 % respondentů celkem (22,9 % žen a 17,1 % mužů) uvedlo, že byli znevýhodněni v oblasti přiznaných pracovních benefitů.

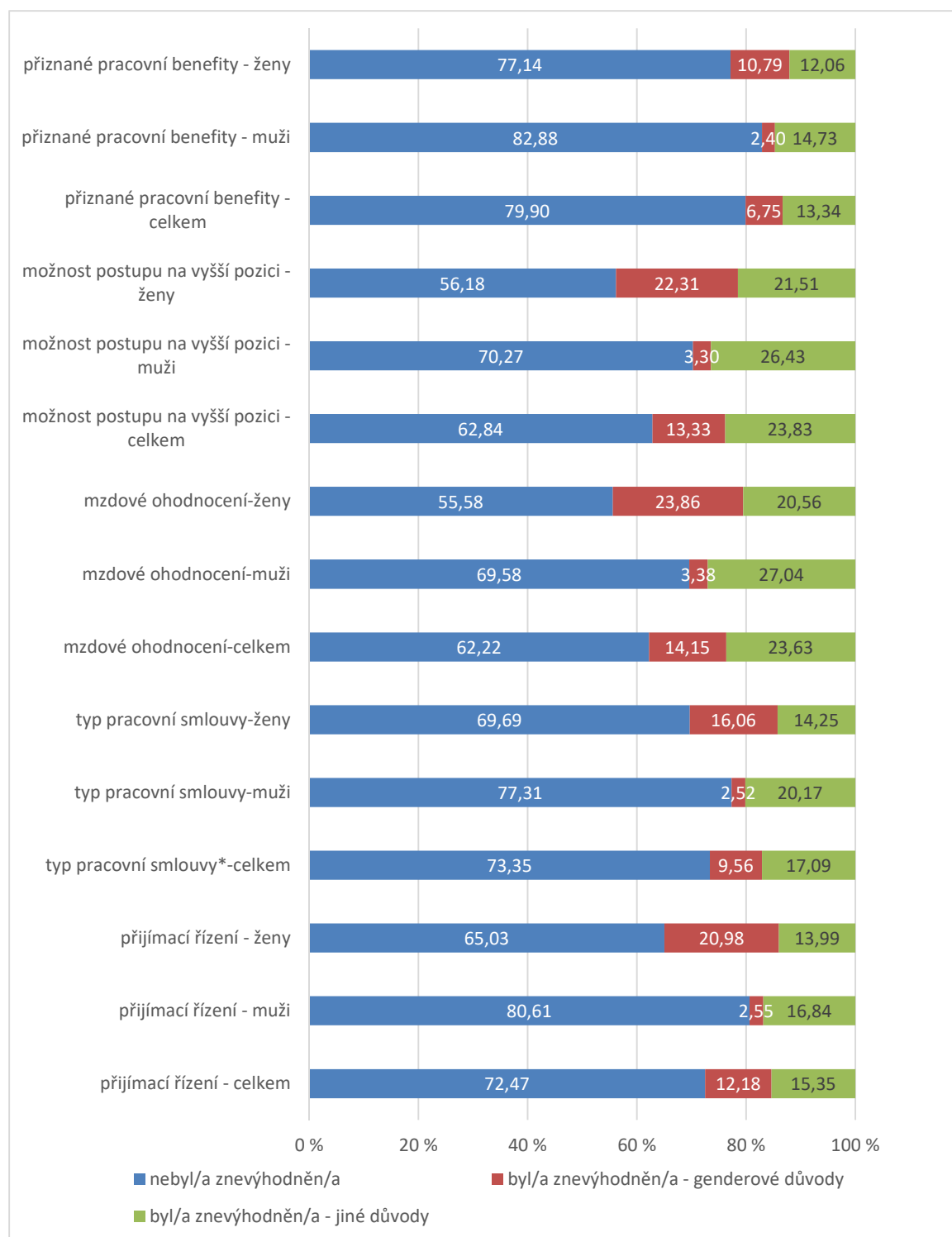
Tabulka 2. Zkušenosti s různými formami znevýhodnění v práci (v procentech souhlasných odpovědí)

	Muži	Ženy	Celkem
Byl/a znevýhodněn/a – mzdové ohodnocení	30,4	44,4	37,8
Byl/a znevýhodněn/a – možnost postupu na vyšší pozici	29,7	43,8	37,2
Byl/a znevýhodněn/a – při přijímacím řízení	19,4	35,0	27,5
Byl/a znevýhodněn/a – typ pracovní smlouvy	22,7	30,3	26,6
Byl/a znevýhodněn/a – přiznané pracovní benefity	17,1	22,9	20,1

N = 917; s výjimkou pracovních benefitů jsou ve všech případech patrné statisticky signifikantní rozdíly v odpovědích žen a mužů na hladině významnosti 5 %.

V další části naší analýzy jsme se zaměřili na to, v jakých oblastech se ženy nejčastěji setkávají s diskriminací na základě genderových charakteristik (pohlaví, péče o děti). Jak názorně ilustruje Graf 9, vůbec nejčastěji se ženy cítí být znevýhodněny na základě genderových důvodů v oblasti mzdového ohodnocení (zkušenost s touto formou znevýhodnění uvedlo bezmála 24 % dotázaných žen) a v postupu na vyšší pozici (22,3 % dotázaných žen). 21 % dotázaných žen se domnívá, že bylo v minulosti při přijímacím řízení diskriminováno z genderových důvodů, a 16,1 % žen uvedlo, že byly z těchto důvodů znevýhodněny v případě pracovní smlouvy, která jim byla nabídnuta. Nejméně žen (10,8 %) připustilo, že byly z výše uvedených důvodů znevýhodněny v oblasti přiznaných benefitů. Podíl mužů, kteří zaznamenali zkušenosti se znevýhodněním na základě genderových důvodů, byl u všech typů diskriminace velice nízký (pohyboval se od 2,4 % v případě přiznaných pracovních benefitů po 3,4 % v případě mzdového ohodnocení).

Graf 9. Zkušenosti s různými formami znevýhodnění na trhu práce z genderových a jiných důvodů (v procentech)



N = 917; rozdíly mezi muži a ženami jsou ve všech případech statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Kromě pohlaví jsme se dále zaměřili na závislosti zkušeností s diskriminací na základě věku, vzdělání a úrovně nezaměstnanosti v regionu. Opět jsme zde pracovali dohromady se všemi formami znevýhodnění, ke kterým se lidé vyjadřovali, a data udávají podíly těch, kteří se setkali alespoň jedenkrát s některou z předložených forem znevýhodnění. Vzhledem k tomu, že existují zásadní

rozdíly mezi ženami a muži, pokud jde o zkušenosti se znevýhodněním v pracovněprávních vztazích, proložili jsme výše uvedené třídící proměnné také pohlavím.

Pokud jde o vzdělání, jak ve skupině žen, tak ve skupině mužů platí, že čím vyšší vzdělání, tím méně často se lidé s některou z forem znevýhodnění setkali. Tento vztah přitom platí zejména ve skupině mužů, kde podíl těch, kteří se setkali s nějakým typem znevýhodnění, klesá lineárně se vzděláním. Ve skupině žen rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními kategoriemi nejsou tak výrazné jako u mužů. Ženy se základním a středním vzděláním bez maturity jsou na tom se zkušenostmi se znevýhodněním velice podobně a velké rozdíly nejsou patrné ani mezi vysokoškolačkami a středoškolačkami s maturitou. Jak muži, tak ženy s nejnižším vzděláním rovněž výrazně častěji než ostatní skupiny uváděly mezi příčinami znevýhodnění dosaženou výši svého vzdělání (20,1 % žen a 22,1 % mužů se základním vzděláním). V případě žen s nízkým vzděláním je patrný také zvýšený podíl těch, které uvádějí, že byly znevýhodněny kvůli věku. Lze přitom předpokládat, že nižší vzdělání je typické zejména pro starší generaci žen, takže tyto skutečnosti vypovídají spíše o životní realitě starších žen než mladé generace.

Tabulka 3. Podíl lidí se zkušeností s nějakou z forem znevýhodnění v zaměstnání podle vzdělání a pohlaví (v procentech respondentů)

	(neúplné) základní	střední bez maturity a vyučení	střední s maturitou	VOŠ, Bakalářské a VŠ
muži	55,1%	45,3%	32,2%	23,5%
ženy	63,8%	63,6%	57,2%	54,5%
celkem	59,4%	54,0%	46,8%	40,0%

N = 917

Vliv věku se také ukázal jako statisticky významný, a to jak v případě žen, tak v případě mužů. V případě žen se nejméně z nich setkalo s nějakou z forem znevýhodnění ve věkové skupině 19–29 let (46,3 %), nejvíce zkušeností se znevýhodněním mají naopak ženy ve věku 30–44 let (celých 70,2 % dotázaných), což je zároveň věk, v němž ženy nejčastěji pečují o malé děti. S rostoucím věkem podíl žen, které se setkaly s nějakou z forem znevýhodnění, mírně klesá (tabulka 4). Mezi muži vybočují zejména ti ve věku 30-44 let, v níž je ve srovnání s ostatními věkovými skupinami patrný nejnižší podíl lidí, kteří se setkali s nějakou formou znevýhodnění na pracovním trhu (kolem 33 %).

Tabulka 4. Podíl lidí se zkušeností s nějakou z forem znevýhodnění v zaměstnání podle pohlaví a věku (v procentech)

	do 29	30 - 44	45 - 59	60+
muži	42,9%	33,1%	40,0%	42,5%
ženy	49,2%	70,2%	57,9%	56,0%
celkem	46,3%	52,6%	49,3%	49,4%

N=960

Poslední proměnnou, na niž jsme se zaměřili, byl region bydliště podle úrovně nezaměstnanosti. Jednotlivé kraje jsme rozdělili podle údajů ČSÚ z 30. 6. 2017³ do čtyř skupin: na kraje s nezaměstnaností nižší než 3 % (Praha, kraje Plzeňský, Jihočeský, Pardubický a Královehradecký), na kraje s nezaměstnaností 3,1–4 % (kraje Středočeský, Karlovarský, Vysočina a Zlínský), dále na kraje s nezaměstnaností 4,1–5 % (Liberecký, Jihomoravský a Olomoucký) a na kraje s nejvyšší nezaměstnaností, která v ČR dosahuje přes 6 % (Moravskoslezský a Ústecký). Míra nezaměstnanosti v regionu má přitom jasný vliv na to, zda se lidé setkají s různými formami znevýhodnění, což platí zejména pro ženy. Přestože neplatí jednoznačná přímá úměrnost, že se s rostoucí mírou nezaměstnanosti zvyšuje i podíl lidí, kteří mají nějakou zkušenost se znevýhodněním, nejvíce lidí se zkušeností s nějakou z forem diskriminace najdeme mezi lidmi z regionů s vysokou nezaměstnaností – nad 6 % (tabulka 5). S některou z forem znevýhodnění se v této oblasti setkala 69,3 % žen a 48,8 % mužů, což je výrazně vyšší podíl než v ostatních regionech. V případě žen je v těchto regionech také zdaleka nejvyšší podíl těch, které jako důvod některého ze svých znevýhodnění uvedly svoje pohlaví. Zdá se tedy, že v regionech, kde jsou pracovní místa vzácná, ženy reflektují častěji zkušenost s diskriminací z důvodu pohlaví než v ostatních regionech.

Tabulka 5. Podíl lidí se zkušeností s nějakou z forem znevýhodnění v zaměstnání podle pohlaví a míry nezaměstnanosti v regionu (v procentech)

	Do 3 %	3-4 %	4-5 %	6 % a více
muži	39,6%	35,5%	32,9%	48,8%
ženy	62,1%	57,5%	48,8%	69,3%
celkem	51,7%	46,8%	41,0%	59,5%

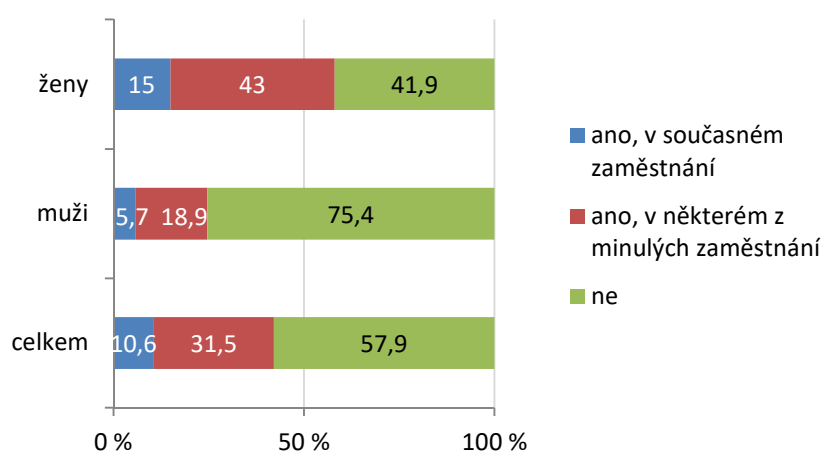
N=917

³ Viz <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>.

2.2 Zkušenosti s dotazy na rodinné a soukromé záležitosti při pracovním pohovoru

Jednou z forem diskriminace a nezákonného jednání zaměstnavatelů jsou také dotazy na soukromý a rodinný život a jeho uspořádání při přijímacích pohovorech do zaměstnání, kterými zaměstnavatelé často zjišťují, zda mají uchazeči (a zejména uchazečky) děti, v jakém věku a zda mají někoho, kdo se o ně může postarat v době nemoci. Takový typ dotazů je zákoníkem práce explicitně zakázán již od roku 2000. Jak se však ukazuje, především ženy mají s těmito dotazy bohaté zkušenosti. Setkalo se s nimi již 58 % žen a 24,6 % mužů. Ve svém současném zaměstnání se s takovým jednáním zaměstnavatelů setkala 15 % žen a 5,7 % mužů.

Graf 10. Otázky na rodinný život při přijímání do zaměstnání (v procentech)



N = 853; statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Zkušenost s takovou formou chování je závislá na věku, který se ukazuje jako statisticky významný faktor jak ve skupině žen, tak ve skupině mužů (tabulka 6). Zatímco mezi ženami má s takovým chováním nejčastěji zkušenosti věková skupina 30–44 let (až 71,2 %), v případě mužů se jeví být nejvíce exponovanou skupinou muži ve věku 45–59 let (32 %). Jejich podíl je však ve srovnání s podílem výše uvedených žen méně než poloviční.

Tabulka 6. Podíly respondentů/ek majících zkušenosti s dotazy na soukromí při pohovoru podle věkové skupiny (v procentech)

Věk	20–29	30–44	45–59	60+
Muži	19,6	25,0	32,0	21,1
Ženy	50,0	71,2	55,8	49,2
Celkem	36,0	50,0	44,4	35,2

N = 853; statisticky významné rozdíly ve skupině žen.

Mezi ženami se jako statisticky významný faktor ukázalo také to, zda mají děti. Ženy, které mají děti, se s těmito dotazy setkávaly statisticky významně častěji než ty, které jsou bezdětné (68,6 % matek vs. 51,3 % bezdětných žen) (tabulka 7). S výjimkou těchto výše uvedených charakteristik jsou dotazy

na soukromý život ze strany zaměstnavatelů mezi ženami poměrně univerzální zkušeností. Roli totiž nehraje vzdělání, region ani velikost místa bydliště.

Tabulka 7. Zkušenosti s dotazy na soukromí při přijímání podle toho, zda má respondent/ka děti (v procentech)

	Má děti	Nemá děti
Muži	29,1	22,5
Ženy	68,6	51,3
Celkem	52,0	36,7

N = 853; statisticky významné rozdíly ve skupině žen.

V případě dotázaných, kteří uvedli, že se s takovým jednáním setkali ve svém současném zaměstnání, můžeme dále analyzovat, do jaké míry jejich zkušenosti souvisejí s charakteristikami zaměstnání – tj. s typem pracovní smlouvy, typem podniku, úvazku nebo pracovní pozice.⁴ U žádné z těchto proměnných se však nepodařilo najít statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

V případě pracovní pozice se na 10% hladině významnosti ukazují statisticky významné rozdíly pouze ve skupině mužů. Nejčastěji se s dotazy na soukromí mezi muži setkávají provozní pracovníci ve službách a obchodě (20,7 %) a vyšší odborní zaměstnanci (vědečtí nebo odborní duševní pracovníci) – 20 %. Patrně to souvisí s povahou těchto profesí – v případě provozních pracovníků ve službách a obchodě, stejně jako v případě vyšších odborných zaměstnanců, lze očekávat celkově vyšší požadavky na časovou, případně prostorovou flexibilitu zaměstnanců. Třetí skupinou s nejčtenějším zastoupením mužů, kteří se v současném zaměstnání setkali s dotazy na soukromí při přijímání do zaměstnání, jsou řadoví úředníci/administrativní pracovníci. Naopak žádnou zkušenost s tímto chováním neuváděli vedoucí pracovníci (těch je však mezi respondenty velmi málo – 23). Jejich malé zkušenosti s tímto typem dotazů ale mohou souviset i s tím, že vedoucí pozice mohou být častěji obsazovány prostřednictvím různých sítí kontaktů, kdy do užšího výběru vstupují již „prověřeni“ jedinci, o nichž se předpokládá, že budou splňovat vysoké požadavky na časovou a prostorovou mobilitu.

Také odvětví hraje statisticky významnou roli (na hladině významnosti 10 %) pouze v případě mužů. Nejčastěji se muži s dotazy na soukromí setkávají v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví (29,4 %), ti, kteří pracují ve veřejné správě a v mezinárodních spolcích (27,3 %), a dále ti, kteří pracují v obchodu a opravách (12 %). Nejméně často se s těmito dotazy setkávali muži pracující v oblasti nerostných surovin, zpracovatelského průmyslu a výroby elektrické energie a stavebnictví (2,2 %). Jde však pouze o orientační údaje, protože počty respondentů v řadě odvětví jsou poměrně málo četné. V případě žen se nicméně ukazuje, že jde o univerzální zkušenost bez ohledu na pracovní pozici nebo odvětví.

Jako statisticky nevýznamné (na hladině významnosti 10 %) se ukázaly všechny ostatní testované faktory – jako je region podle výše nezaměstnanosti, typ pracovní smlouvy a typ podniku (státní vs. soukromý), a to jak celkově, tak pro ženy a muže zvlášť.

⁴ Vzhledem k velké míře genderových rozdílů v rozložení vzorku podle pracovních pozic byly závislosti v případě této proměnné testovány zvlášť pro ženy a pro muže.

3. NÁZORY VEŘEJNOSTI NA GENDEROVÝ ROZDÍL V ODMĚŇOVÁNÍ, JEHO PŘÍČINY A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ

V této kapitole se zaměříme na problematiku genderového rozdílu v odměňování (dále jen GPG). Sledovali jsme obecné postoje české veřejnosti k tomuto problému, zajímalo nás, zda jej lidé považují za závažný problém hodný řešení, stejně jako to, co si lidé myslí o případných příčinách tohoto stavu. S tím úzce souvisí jejich názory na případné řešení tohoto problému, na něž se zaměříme ve druhé části této kapitoly.

3.1 Názory na příčiny genderového rozdílu v odměňování

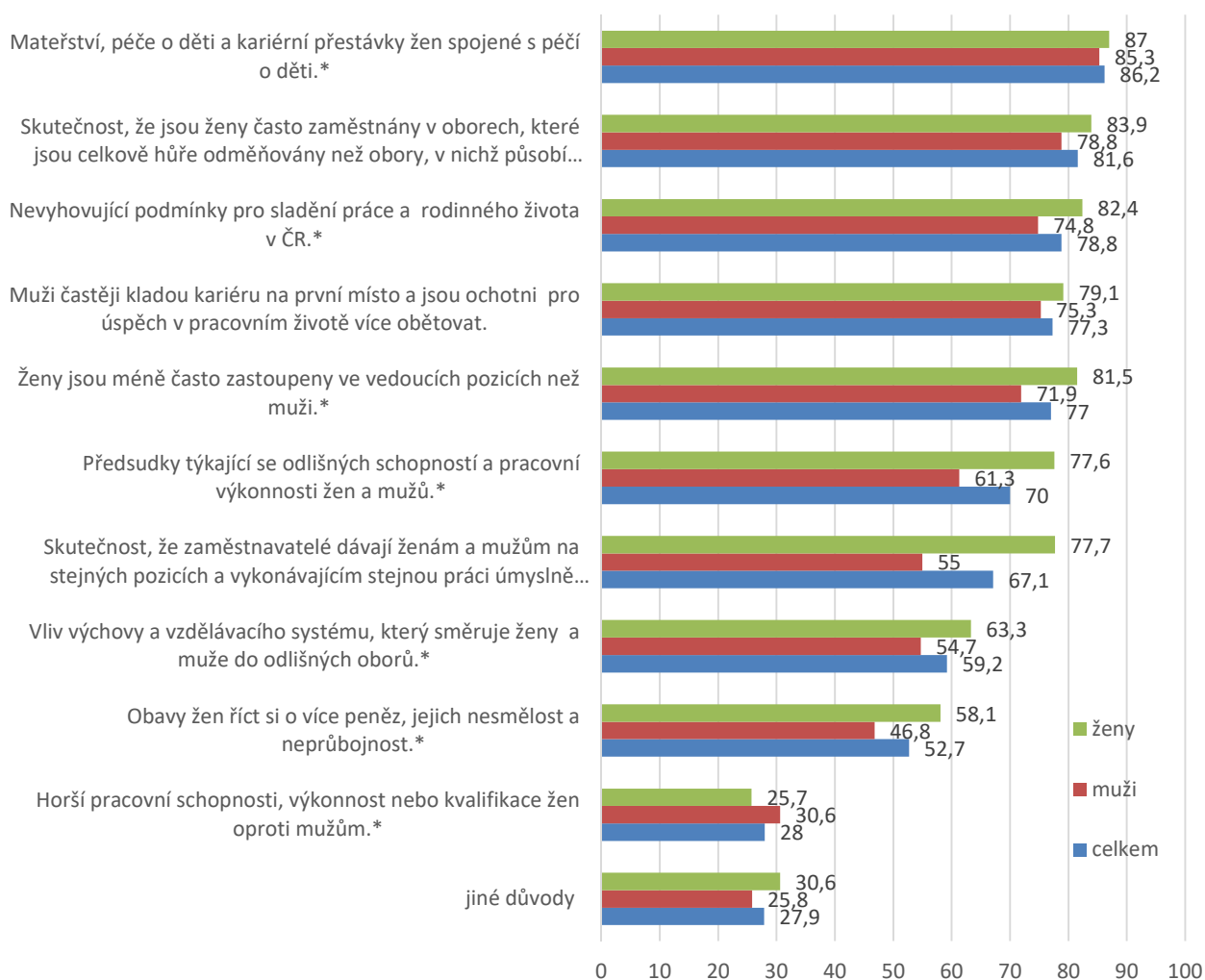
Názory veřejnosti na příčiny GPG jsme zjišťovali pomocí rozsáhlé baterie různých položek,⁵ u nichž se lidé vyjadřovali, do jaké míry s tvrzením o příčinách GPG v ČR souhlasí (graf 11). Vůbec nejvyšší podíl lidí se domnívá, že ženy berou nižší mzdu z důvodu péče o děti a kariérních přestávek spojených s péčí (86,2 %). Následuje důvod, že jsou ženy často zaměstnány v oborech, které jsou špatně finančně ohodnoceny, ve srovnání s obory, kde obvykle působí muži (81,6 %). V těsném závěsu následuje důvod, že jsou v ČR špatné podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života (78,8 %), dále to, že muži obvykle kladou kariéru na první místo a jsou ochotni jí hodně obětovat (77,3 %), a také to, že jsou ženy méně často než muži zastoupeny ve vedoucích pozicích (77 %).

Další skupinu faktorů, kterou vybralo mezi 52,7 % a 70 % dotázaných, tvořily důvody: předsudky týkající se pracovních schopností a výkonnosti žen (70 %), skutečnost, že zaměstnavatelé dávají ženám úmyslně nižší mzdu než mužům (67,1 %), vliv výchovy a vzdělání, který ženy směřuje do specifických oborů (59,2 %), a obavy žen říci si o více peněz, jejich nesmělost a neprůbojnost (52,7 %).

Nejméně často se lidé klonili k tvrzením, že nižší mzdy žen jsou způsobeny jejich objektivně horšími pracovními schopnostmi, výkonností nebo kvalifikací (28 % dotázaných; 30,6 % mužů a překvapivě také více než čtvrtina všech dotázaných žen).

⁵ Znění otázky: „Podle dat Českého statistického úřadu berou ženy v ČR v průměru o cca 22 % nižší mzdu než muži. Co je podle Vás důvodem tohoto rozdílu?“

Graf 11. Názory na příčiny GPG v ČR (v procentech souhlasných odpovědí)



N = 1032, v položkách označených * jsou statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami.

Výše uvedená baterie je přitom velice obsáhlá, a pokud chceme testovat závislost odpovědí na dalších proměnných, jako je věk, vzdělání, subjektivní životní úroveň domácnosti a ekonomická aktivita, je třeba nejprve provést její redukci. Aby bylo možné s baterií otázek pracovat jako s jedním celkem, byla provedena faktorová analýza, v rámci níž se vydělily tři hlavní vnitřně provázané faktory: diskriminace, podmínky a vlastnosti a schopnosti (tabulka 8). Díky porovnání průměrných faktorových skóre v jednotlivých faktorech podle třídících proměnných bylo možné sledovat, jakými dalšími proměnnými je u respondentů a respondentek ovlivňován příklon k jednotlivým faktorům (tabulka 9).

1. **Faktor „diskriminace“** je sycen především položkami *zaměstnavatelé dávají úmyslně nižší mzdu ženám, předsudky ohledně pracovní výkonnosti žen, méně žen ve vedoucích pozicích*, tedy položkami, které se týkají diskriminace a znevýhodnění žen ze strany zaměstnavatelů. Testování průměrných faktorových skóre na závislost na výše uvedených proměnných přitom ukázalo, že příklon k tomuto faktoru závisí statisticky významně pouze na pohlaví. Ženy se k němu kloní statisticky významně častěji než muži. Ženy tedy statisticky významně častěji

než muži přisuzovaly existenci genderových rozdílů v odměňování důvodům úzce souvisejícím s diskriminací žen ze strany zaměstnavatelů.

2. **Faktor „podmínky“** je sycen zejména proměnnými *mateřství a péče o děti, muži kladou kariéru na první místo a obětují jí více času, špatné podmínky pro sladění práce a rodiny, ženy pracují v méně hodnocených oborech*. Představuje tedy především objektivní důvody spočívající v nastavení genderových vztahů mezi partnery a v podmínkách kombinace pracovního a soukromého života v rodinách i ve společnosti. Míra příklonu k tomuto faktoru závisí statisticky významně na pohlaví (muži se k faktoru kloní méně často než ženy), subjektivní životní úrovni domácnosti a ekonomické aktivitě dotázaných. Nezávisí naopak na věku ani na vzdělání. Muži se k faktoru kloní statisticky významně méně často než ženy. Rozdíly podle subjektivní životní úrovně jsou statisticky významné pouze ve skupině žen (čím horší vnímání životní úrovně vlastní domácnosti, tím silnější příklon k tomuto faktoru). Pouze ve skupině žen také platí, že ekonomicky neaktivní ženy se k tomuto faktoru kloní častěji než ty ekonomicky aktivní.

Faktor „vlastnosti a schopnosti“ je sycen položkami, které vesměs odkazují k tomu, že problém je na straně samotných žen, a implikuje, že GPG je de facto logickým a nutným důsledkem jejich horšího pracovního potenciálu, kvalifikace nebo vyjednávacích schopností. Sytí jej položky – *objektivně horší pracovní schopnosti a výkonnost žen, nesmělost žen říci si o více peněz a vliv vzdělávacího systému*. Příklon k tomuto faktoru nezávisí na pohlaví, věku ani na ekonomické aktivitě. Podařilo se však prokázat závislost na vzdělání a v případě mužů i na vnímání životní úrovně domácnosti. Čím vyšší vzdělání, tím menší příklon k tomuto faktoru (to přitom platí jak ve skupině žen, tak i ve skupině mužů). U mužů platí, že čím horší je vnímání subjektivní životní úrovně domácnosti, tím silnější je i jejich příklon k tomuto faktoru.

Tabulka 8. Výsledky faktorové analýzy – názory na příčiny GPG v ČR

	Diskriminace	Podmínky	Vlastnosti a schopnosti
Zaměstnavatelé dávají úmyslně nižší mzdu ženám	,809	,012	-,014
Předsudky ohledně pracovní výkonnosti žen	,723	,040	,156
Méně žen ve vedoucích pozicích	,680	,231	,032
Mateřství, péče o děti	-,029	,769	-,028
Muži kladou kariéru na první místo a obětují jí více času	,055	,729	,178
Špatné podmínky pro sladění práce a rodiny	,247	,670	,041
Ženy pracují v méně hodnocených oborech	,375	,406	,299
Objektivně horší pracovní schopnosti žen	-,140	,030	,861
Vliv vzdělávacího systému	,407	,111	,568
Nesmělost žen říci si o více peněz	,439	,155	,468

Poznámka: Rotace Varimax, podíl vysvětlené variance 54,8 %, KMO = 0,767, Bartlettův test statisticky významný na hladině významnosti 0,001.

Tabulka 9. Závislost průměrných faktorových skóre „Názory na příčiny GPG“ na vybraných charakteristikách

	Faktor Diskriminace	Faktor Podmínky	Faktor Vlastnosti a schopnosti
Pohlaví	Muži se k faktoru kloní statisticky významně méně než ženy	Muži se k faktoru kloní statisticky významně méně než ženy	Rozdíly nejsou statisticky významné
Vzdělání	Rozdíly nejsou statisticky významné	Rozdíly nejsou statisticky významné	Čím vyšší vzdělání, tím menší příklon k faktoru; platí jak ve skupině žen, tak i ve skupině mužů
Věk	Rozdíly nejsou statisticky významné	Rozdíly nejsou statisticky významné	Rozdíly nejsou statisticky významné
Subjektivní životní úroveň domácnosti	Rozdíly nejsou statisticky významné	Rozdíly jsou statisticky významné pouze ve skupině žen (čím horší vnímání životní úrovně, tím silnější příklon k faktoru)	Čím horší vnímání subjektivní životní úrovně domácnosti, tím silnější příklon k faktoru; platí pouze ve skupině mužů
Ekonomická aktivita	Rozdíly nejsou statisticky významné	Ekonomicky neaktivní se k faktoru kloní častěji než ekonomicky aktivní; platí pouze ve skupině žen	Rozdíly nejsou statisticky významné

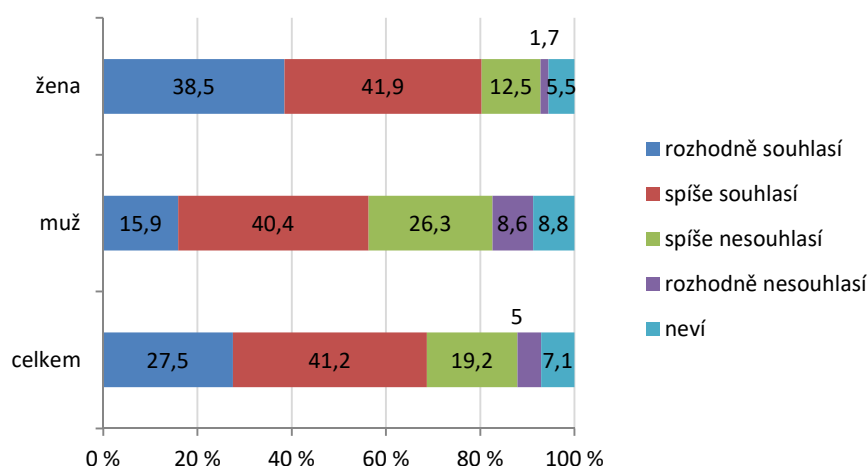
Poznámka: Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

3.2 Názory na genderové rozdíly v odměňování a jejich řešení

V rámci české veřejnosti převažuje názor, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou vážným problémem. Třídění podle pohlaví však ukazuje, že těmi, kdo tento problém pocítují obzvláště palčivě, jsou především samotné ženy. Mezi ženami souhlasilo s tvrzením, že jsou genderové nerovnosti v odměňování vážným problémem, více než 80 % dotázaných (38,5 % jich souhlasilo rozhodně a 41,9 % souhlasilo spíše), mezi muži to bylo kolem 56 % (pouze 15,9 % dotázaných mužů souhlasilo rozhodně, 40,4 % souhlasilo spíše) (graf 12).

Kromě pohlaví hrála v případě názoru na palčivost problému GPG statisticky významnou roli již pouze subjektivně pocíťovaná životní úroveň domácnosti. Věk, vzdělání ani ekonomická aktivita nehrají statisticky významnou roli. Pro lidi, kteří subjektivně vnímají ekonomickou situaci své domácnosti jako horší, nemá tedy problém nižších odměn žen takovou palčivost jako pro ostatní skupiny. Zatímco mezi lidmi, kteří hodnotí ekonomickou situaci své domácnosti jako dobrou nebo neutrální, je podíl lidí, kteří považují problém nižších odměn žen za palčivý, 70 % a 59 %, respektive v případě lidí, kteří hodnotí svou situaci jako špatnou, je to výrazně méně (pouze 17 %).

Graf 12. Souhlas s výrokem „Nerovnost odměňování mužů a žen je vážným problémem“ (v procentech)



N = 1032. Poznámka: Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

S názory na příčiny GPG a palčivost problému nerovného odměňování žen a mužů v ČR úzce souvisejí také názory veřejnosti na jednotlivá opatření na eliminaci rozdílů v odměnách žen a mužů. Graf 13 představuje seznam opatření, která jsme dotázaným předložili k hodnocení z hlediska jejich účinnosti a míry souhlasu s jejich případným zavedením (obě charakteristiky jsme tedy zjišťovali v jedné otázce).

Tabulka 10 rozkládá otázku zvláště pro každou z položek, a to na hodnocení účinnosti a na souhlas se zavedením daného opatření. Jako nejúčinnější opatření lidé hodnotili firemní opatření na podporu sladění práce a rodiny (72,5 % dotázaných, 65,6 % mužů a 78,5 % žen), v těsném závěsu následují státní opatření na podporu skloubení práce a rodiny (71 % dotázaných, 65,2 % mužů a 76,1 % žen) a úprava zákona (68,5 % dotázaných, 62,1 % mužů a 74,5 % žen) (tabulka 10). Za nejméně účinná opatření jsou naopak považovány osvětové kampaně mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (48 %) a zveřejňování anonymních statistik o platech zaměstnanců a zaměstnankyň podle profese a kvalifikace (55,1 %) (tabulka 10).

Žebříček jednotlivých opatření řazený podle toho, do jaké míry by dotázaní podporovali jejich zavedení, výše uvedené pořadí mírně kopíruje. Nejčastěji by lidé souhlasili s podporou opatření na sladění práce a rodiny ze strany státu (73,2 %) a zaměstnavatelů (71,6 %), následuje podpora dobrovolných opatření na eliminaci GPG ze strany zaměstnavatelů (67,9 %) a také úprava legislativy (67,4 %). Nejméně často lidé souhlasili se zveřejňováním anonymních statistik týkajících se rozdílů ve mzdách žen a mužů podle profesí a pozic (59,1 %) a s osvětovými kampaněmi (60,6 %) (tabulka 10).

Tabulka 10. Hodnocení účinnosti opatření a (ne)souhlas se zavedením opatření na snižování GPG (pouze procenta souhlasných odpovědí)

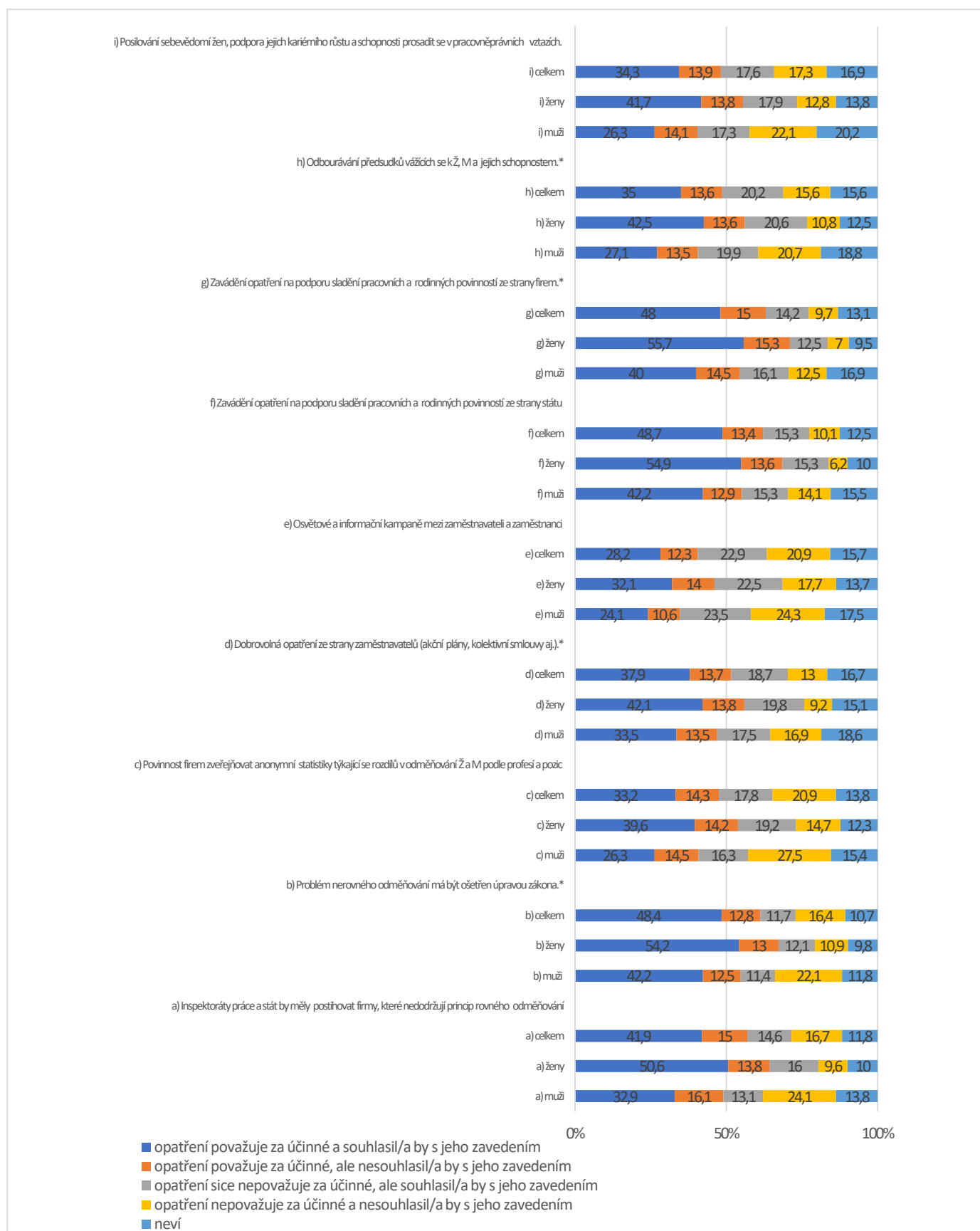
	Hodnocení opatření jako účinného			Souhlas se zavedením opatření		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Firemní opatření pro sladění práce a rodiny	72,5	65,6	78,5	71,6	67,5	75,4
Státní opatření pro sladění práce a rodiny	71,0	65,2	76,1	73,2	68,0	78,0
Úprava zákona	68,5	62,1	74,5	67,4	60,7	73,4
Postihování firem za nerovné odměňování	64,5	56,8	71,5	64,1	53,3	74,0
Dobrovolné opatření ze strany zaměstnavatelů	62,0	57,7	65,8	67,9	62,6	72,9
Posilování sebevědomí žen	58,0	50,6	64,3	62,4	54,6	69,1
Odbourávání předsudků	57,6	50,0	64,1	65,5	57,8	72,1
Zveřejňování anonymních statistik	55,1	48,2	61,3	59,1	50,4	67,1
Osvětové kampaně	48,0	42,0	53,4	60,6	57,7	63,2

Rozdíly v odpovědích žen a mužů jsou ve všech případech statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Největší důvěru (ve smyslu souhlasu s případným zavedením a zároveň i vyjádřené důvěry v jejich účinnost) mají lidé vůči zavádění opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života, a to jak ve firmách, tak na státní úrovni (48 % v případě opatření ze strany zaměstnavatelů a 48,7 % v případě státních opatření) (graf 13). Dalším opatřením, s nímž by muži a ženy souhlasili a které zároveň považují za účinné, je řešení problému GPG pomocí právní úpravy. Takové opatření považuje za účinné a zároveň by ho podporovalo až 48,4 % dotázaných. 41,9 % dotázaných považuje za účinné a zároveň by i podporovalo důsledné kontroly zaměstnavatelů a jejich postihování v případě porušování pravidel rovného odměňování.

Nejméně jsou naopak lidé nakloněni osvětovým a informačním kampaním týkajícím se GPG mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které by podpořilo a o nichž se zároveň domnívají, že jsou účinné, pouze 28,2 % dotázaných (graf 13). Vysokou podporu mezi lidmi nemá ani zavedení povinnosti firem zveřejňovat anonymní statistiky týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů podle profesí a pozic. Pouze přibližně třetina dotázaných se domnívá, že jde o opatření, které je účinné a s jehož zavedením by souhlasili. Jen o něco málo vyšší podporu mezi lidmi má opatření spočívající v posilování sebevědomí žen a podpory jejich kariérního růstu a schopností prosadit se v pracovních vztazích (pouze 34,3 % dotázaných se domnívá, že jde o účinné opatření, s jehož zavedením by souhlasili) (podrobně graf 13). Ženy přitom u všech předložených opatření častěji než muži odpovídaly v tom smyslu, že je dané opatření účinné, a souhlasily by s jeho zavedením.

Graf 13. Názory na opatření na eliminaci GPG (údaje jsou uvedeny v procentech)



N = 1032, v položkách označených * jsou rozdíly mezi muži a ženami statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Aby bylo možné pracovat s výše uvedenou baterií položek jako s jedním celkem a analyzovat závislosti odpovědí na dalších proměnných, provedli jsme opět faktorovou analýzu, a to zvláště pro hodnocení účinnosti a zvláště pro míru souhlasu s jejich zavedením.

V případě faktorové analýzy týkající se **hodnocení účinnosti jednotlivých opatření** se vydělil pouze jeden souhrnný faktor, což znamená, že tato baterie nemá v tomto ohledu skrytou vnitřní strukturu – buď se lidé domnívali, že jsou předložená opatření účinná, nebo nikoliv, přičemž jejich odpovědi byly v tomto směru vnitřně koherentní. Faktorová analýza nicméně umožňuje redukci počtu položek tak, aby bylo možné přehledně otestovat vliv proměnných na to, jak lidé hodnotí užitečnost opatření, a to porovnáním průměrných faktorových skóre.⁶ Analýza ukázala, že jedinými ze sledovaných charakteristik, které mají statisticky významný vliv na odpovědi respondentů/ek, byly pohlaví (ženy tato opatření vidí jako účinná častěji než muži) a ekonomická aktivita (ekonomicky aktivní lidé důvěřují těmto opatřením častěji než lidé ekonomicky neaktivní). Vzdělání, věk ani subjektivní životní úroveň nehrají v tomto případě statisticky významnou roli.

V případě faktorové analýzy týkající se **souhlasu se zavedením různých opatření na eliminaci GPG** se vydělily dva faktory: „měkká opatření“ a „tvrdá opatření“ na eliminaci GPG (tabulka 11). Faktor „měkká opatření“ zahrnuje zejména nepříliš invazivní opatření fungující spíše na dobrovolné bázi a formou zvyšování povědomí nebo kompetencí (sytlí ho především položky osvětové kampaně, odbourávání předsudků, posilování sebevědomí žen a dobrovolné opatření ze strany zaměstnavatelů). V případě „tvrdých opatření“ se jedná o razantnější opatření, u nichž lidé také zároveň velice vysoko hodnotili jejich reálnou účinnost. Tento faktor sytlily položky: státní opatření pro sladění práce a rodiny, úprava zákona, postihování firem za nerovné odměňování a firemní opatření pro sladění práce a rodiny.

Také v tomto případě byla provedena analýza porovnání průměrných faktorových skóre podle vybraných sociodemografických charakteristik. Z výše uvedených proměnných hraje statisticky významnou roli v případě obou faktorů pouze subjektivně pocíťovaná životní úroveň a v případě faktoru „tvrdá opatření“ rovněž pohlaví (ženy se k němu kloní významně častěji než muži). Co se týče vlivu subjektivně hodnocené životní úrovně, její vliv není zcela jednoznačný. V případě faktoru „měkká opatření“ platí, že čím lepší je subjektivní hodnocení životní úrovně, tím silnější je také příklon k těmto opatřením. Naopak k faktoru „tvrdá opatření“ se klonili nejčastěji lidé, kteří svou životní úroveň hodnotí jako ani dobrou, ani špatnou, méně obvykle ti, kteří svou životní úroveň hodnotí jako dobrou, a nejméně často ti, kteří svou životní úroveň hodnotí jako špatnou.

⁶ S pomocí ANOVy a T-testů.

Tabulka 11. Výstup z faktorové analýzy: souhlas se zavedením opatření na eliminaci GPG

	Měkká opatření	Tvrdá opatření
Osvětové kampaně	,784	,168
Odbourávání předsudků	,750	,231
Posilování sebevědomí žen	,745	,210
Dobrovolné opatření ze strany zaměstnavatelů	,628	,250
Zveřejňování anonymních statistik	,479	,455
Státní opatření pro sladění práce a rodiny	,161	,741
Úprava zákona	,177	,734
Postihování firem za nerovné odměňování	,214	,672
Firemní opatření pro sladění práce a rodiny	,314	,601

Poznámka: Rotace Varimax, podíl vysvětlené variance 53,9 %, KMO = 0,858, Bartlettův test statisticky významný na hladině významnosti 0,001 %.

4. ZKUŠENOSTI S GENDEROVÝMI ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI A PRACOVNÍ KLIMA

V následující části se zaměříme na konkrétní zkušenosti lidí s problémem genderových nerovností v odměňování a na pracovní klima, které se přímo váže k těmto nerovnostem. Zaměříme se konkrétně na to, zda na pracovišti, kde lidé působí, existují dostupná transparentní pravidla odměňování, zda mají lidé na svém pracovišti zkušenost s odlišným odměňováním žen a mužů, a také na to, zda o výši svého platu nebo mzdy hovoří se svými kolegy a kolegyněmi. Budeme se věnovat rovněž tomu, jak spolu souvisí existence transparentních pravidel odměňování a zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování na pracovišti.

4.1 Zkušenosti s genderovými rozdíly na pracovišti

V rámci dotazníkového šetření jsme dotázaným položili otázku, zda jsou v jejich organizaci muži a ženy⁷ odměňováni stejně a zda jsou v tom podle jejich názoru patrné nějaké rozdíly.

Mezi lidmi je pouze minimum těch, kteří se domnívají, že jsou ženy v jejich organizaci odměňovány lépe než muži. Téměř 35 % se domnívá, že jsou ženy odměňovány stejně jako muži, cca 34 % se domnívá, že jsou ženy odměňovány hůře než muži, a kolem 30 % uvedlo, že neví. Vysoký podíl lidí, kteří uvádějí, že nevědí, jak jsou odměňovány ženy a muži v jejich organizaci, patrně souvisí se skutečností, že téměř dvě třetiny dotázaných vypověděly, že se s kolegy a kolegyněmi v práci o mzdách a platech nebaví (podrobněji viz část 4.2. Pracovní klima v organizaci).

Odpovědi se přitom opět liší podle pohlaví – ženy se statisticky významně častěji kloní k názoru, že jsou ženy ohodnoceny hůře než muži (téměř 41 % žen, ale jen 26 % mužů). Muži se naopak častěji než ženy kloní k odpovědi, že jsou ženy i muži ohodnoceni stejně.

Tabulka 12. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ (údaje jsou uvedeny v procentech)

	Muži	Ženy	Celkem
Více než muži	1,8	1,3	1,5
Stejně jako muži	37,5	32,3	34,8
Méně než muži	26,1	40,6	33,6
Neví	34,6	25,9	30,1
Celkem	100,0	100,0	100,0

N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Kromě pohlaví se ukázal také statisticky významný vliv vzdělání. Nejvyšší podíl lidí, kteří se domnívají, že jsou muži a ženy ohodnoceni stejně, najdeme mezi lidmi s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním (50 %), o cca 12 procentních bodů nižší podíl se k tomuto názoru kloní lidé se středním

7 „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány: více než muži / stejně jako muži / méně než muži?“

vzděláním s maturitou (38 %), u lidí se základním vzděláním je to kolem 31 %. Nejméně často se k tomuto tvrzení klonili lidé se středním vzděláním bez maturity (27 %). Ti se rovněž nejčastěji ze všech skupin přikláněli k názoru, že jsou ženy za svou práci odměňovány hůře než muži (36,8 %). Nejméně lidí s takovým názorem najdeme naopak mezi lidmi se vzděláním vysokoškolským nebo vyšším odborným (50 %). Mezi lidmi se základním vzděláním je také poměrně vysoký podíl lidí, kteří se domnívají, že jsou ženy ohodnoceny lépe než muži (4,9 %) a stejně jako v případě lidí se středním vzděláním bez maturity jich rovněž relativně velký podíl (více než třetina) uvedl, že neví, jak jsou v jejich organizaci ženy a muži odměňováni (tabulka 13).

Tabulka 13. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. vzdělání (hodnoty jsou uvedeny v procentech)

Vzdělání	(Neúplné) základní	Střední bez maturity a vyučení	Střední s maturitou	Vyšší odborné, bakalářské, magisterské
Více než muži	4,9	1,5	1,3	0,0
Stejně jako muži	31,1	26,0	38,3	50,0
Méně než muži	27,2	36,8	34,7	28,2
Neví	36,9	35,7	25,7	21,8
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Názory na genderovou rovnost v odměňování v organizaci se dále ukázaly být statisticky významné v závislosti na věku. S přibývajícím věkem přibližně klesá podíl lidí, kteří se domnívají, že jsou ženy a muži za svou práci ohodnoceni stejně, ubývá podíl těch, kteří na tuto otázku nemají jednoznačný názor, a roste podíl těch, kteří se domnívají, že jsou ženy hodnoceny hůře než muži (tabulka 14).

Tabulka 14. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. věk (odpovědi jsou uvedeny v procentech)

Věk	15–19	20–29	30–44	45–59	60+
Více než muži	12,5	1,7	1,4	1,7	1,1
Stejně jako muži	37,5	40,2	36,7	39,9	25,7
Méně než muži	12,5	25,6	33,9	31,8	38,7
Neví	37,5	32,5	28,0	26,6	34,5
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 602; rozdíly jsou statisticky na hladině významnosti 5 %.

Typ pracovní smlouvy je dalším faktorem, který hraje statisticky významnou roli v tom, jak lidé hodnotí míru nerovností v odměňování mezi muži a ženami ve svém zaměstnání. Mezi lidmi pracujícími na smlouvu na dobu neurčitou je nižší podíl těch, kteří se domnívají, že jsou ženy a muži odměňováni stejně, než v ostatních skupinách. Lidé pracující na nestandardní smlouvy a formy práce [živnostenský list (ŽL), dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPČ), bez pracovní smlouvy] častěji než ostatní skupiny uvádějí, že nevědí, jak jsou muži a ženy působící v jejich

organizaci za svoji práci odměňování (tabulka 15). Patrně to odráží jejich nižší zapojení do fungování organizace nebo méně důvěrné kontakty s ostatními kolegy a kolegyněmi než u lidí pracujících na standardní typy pracovních smluv.

Tabulka 15. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. typ pracovní smlouvy (odpovědi jsou uvedeny v procentech)

	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Nestandardní či prekarizované formy (ŽL, DPP/DPČ, bez smlouvy)	Jiné
Více než muži	1,1	3,3	0,0	2,4
Stejně jako muži	33,4	38,8	37,9	40,5
Méně než muži	36,2	32,2	25,3	16,7
Neví	29,2	25,7	36,8	40,5
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 602; rozdílly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Rozdíly v odpovědích podle konkrétního kraje sice nejsou statisticky významné (zejména kvůli vysokému počtu krajů), rozhodně však stojí za pozornost. Nejvyšší podíl lidí, kteří uvádějí, že jsou ženy na jejich pracovišti hůře finančně ohodnoceny než muži, je na Vysočině (cca 47 %), v Královéhradeckém kraji (cca 45 %) a v Ústeckém kraji (42 %). Nejméně takových lidí najdeme naopak v Plzeňském kraji (22 %) a v Olomouckém kraji (25 %). Naopak nejvíce lidí, kteří uvádějí, že jsou ženy a muži hodnoceni stejně, je v Plzeňském kraji (49 %), v Praze (44 %) a v Pardubickém kraji (44 %) (tabulka 16), tedy v regionech, které vykazují v rámci ČR vůbec nejnižší míru nezaměstnanosti.

Tabulka 16. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. kraj (odpovědi jsou uvedeny v procentech)

Kraj	Více než muži	Stejně jako muži	Méně než muži	Neví	Celkem
Praha	0,9	44,0	29,4	25,7	100,0
Středočeský kraj	0,9	35,1	31,6	32,5	100,0
Jihočeský kraj	2,9	21,7	30,4	44,9	100,0
Plzeňský kraj	6,1	49,0	22,4	22,4	100,0
Karlovarský kraj	0,0	30,8	26,9	42,3	100,0
Ústecký kraj	0,0	35,6	42,4	22,0	100,0
Liberecký kraj	5,9	35,3	26,5	32,4	100,0
Královéhradecký kraj	2,1	25,5	44,7	27,7	100,0
Pardubický kraj	2,8	44,4	27,8	25,0	100,0
Vysočina	0,0	30,6	46,9	22,4	100,0
Jihomoravský kraj	0,9	35,3	31,9	31,9	100,0
Olomoucký kraj	0,0	33,3	25,0	41,7	100,0
Zlínský kraj	2,0	38,8	34,7	24,5	100,0
Moravskoslezský kraj	0,8	28,8	39,2	31,2	100,0

N = 602.

Co se týče velikosti místa bydliště, rozdíl se pohybuje na hranici statistické významnosti. Lidé, kteří bydlí ve velkém městě, se v porovnání s lidmi bydlícími v menších sídlech častěji klonili k názoru, že jsou ženy hodnoceny stejně jako muži, a naopak méně často vyjadřovali názor, že ženy jsou v jejich organizaci ohodnoceny hůře než muži (tabulka 17).

Tabulka 17. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. velikost místa bydliště (odpovědi jsou uvedeny v procentech)

	Více než muži	Stejně jako muži	Méně než muži	Neví	Celkem
Velké město	0,9	42,7	29,8	26,6	100,0
Předměstí velkého města nebo sídlo v bezprostřední blízkosti velkého města	0,0	33,3	16,7	50,0	100,0
Středně velké město	0,0	34,2	32,1	33,7	100,0
Malé město	3,2	29,9	37,1	29,9	100,0
Velká vesnice	2,9	27,6	34,3	35,2	100,0
Malá vesnice, osada, samota	0,8	38,3	36,7	24,2	100,0
Jiný typ sídla	0,0	25,0	50,0	25,0	100,0

N = 602; statisticky významné na hladině významnosti 10 %.

Statisticky významné rozdíly v odpovědích podle odvětví ukazují, že nejčastěji jsou přesvědčeni o rovném odměňování žen a mužů lidé, kteří pracují v oblasti školství, zdravotnictví a dalších veřejných služeb (48,1 %),⁸ a dále také ti, kteří pracují v oblasti „nemovitostí a služeb pro podniky“ (55,2 %) (tabulka 18). Ze všech odvětví se k rovnému odměňování žen a mužů nejméně často klonili lidé, kteří pracují v oblasti „nerostné suroviny, zpracovatelský průmysl, výroba elektrické energie a stavebnictví“ (33,2 %). Ti se naopak nejčastěji ze všech přiklínili k variantě odpovědi „nevím“ (33,7 %), což může být způsobeno i relativně nízkým zastoupením žen v těchto oborech. Největší podíl lidí s názorem, že jsou na jejich pracovišti hodnoceny ženy hůře než muži, pracuje v oblasti pohostinství (42,2 %) a v oblasti veřejné správy a mezinárodních spolků (38,7 %). Naopak nejméně často se k tomuto názoru klonili lidé působící v oblasti „nemovitostí a služeb pro podniky“ (pouze 13,8 %).

Tabulka 18. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. odvětví (odpovědi jsou uvedeny v procentech)

Odvětví	Více než muži	Stejně jako muži	Méně než muži	Neví	Celkem %	N
Zemědělství	4,3	43,5	26,1	26,1	100,0	23
Nerostné suroviny, zpracovatelský průmysl, výroba elektřiny, stavebnictví	1,0	33,2	32,2	33,7	100,0	199
Obchod, opravy	0,0	41,1	32,9	26,0	100,0	73
Pohostinství	0,0	33,3	42,2	24,4	100,0	45

⁸ Oblast zdravotnictví, školství a dalších veřejných služeb přitom patří mezi oblasti s jedním z nejvyšších genderových rozdílů v odměňování (v roce 2015 dosahoval 4. nejvyšší hodnoty na úrovni 30 %; viz Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková [2017] Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování, MPSV ČR).

Doprava	0,0	44,1	32,4	23,5	100,0	34
Školství, zdravotnictví a další veřejné služby	0,0	48,1	32,1	19,8	100,0	131
Veřejná správa a mezinárodní spolky	9,7	41,9	38,7	9,7	100,0	31
Peněžnictví, pojišťovnictví	5,4	45,9	27,0	21,6	100,0	37
Nemovitosti a služby pro podniky	0,0	55,2	13,8	31,0	100,0	29

N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Kromě výše uvedených faktorů byl testován také vliv velikosti úvazku, typu podniku (státní, soukromý, smíšený), pracovní pozice, dále toho, zda má respondent nebo respondentka děti a jaký je věk nejmladšího dítěte (v obou případech testováno zvlášť pro ženy a muže). Vliv těchto proměnných je však statisticky nevýznamný.

Vzhledem k tomu, že výše uvedené závislosti mohou být zprostředkovány dalšími skrytými proměnnými, které vzájemně interagují (např. odlišnou vzdělanostní strukturou žen a mužů, skutečností, že ženy častěji pracují na částečný úvazek, odlišnou vzdělanostní strukturou v jednotlivých regionech apod.), byla provedena ještě logistická regrese, která ukazuje očištěný vliv jednotlivých proměnných (tedy vliv dané proměnné na to, zda jsou podle dotázaných v dané organizaci ženy a muži odměňováni stejně v případě zafixování všech ostatních proměnných dosazených do modelu). Logistická regrese je určitou variantou regrese, jež se používá k vysvětlení binární proměnné. Vysvětlovaná proměnná byla tudíž překódována na kategorie 0 – „ženy jsou na pracovišti odměňovány více nebo stejně jako muži“ (referenční kategorie) a 1 – „ženy jsou na pracovišti odměňovány méně než muži“. Z výstupu logistické regrese vyplynulo, že věk, vzdělání, typ pracovní smlouvy a pohlaví se ukazují jako proměnné, které mají statisticky významný vliv na hodnocení rovnosti v odměňování v podniku i v případě, že sledujeme jejich očištěný vliv (tabulka 19).

Ženy mají ve srovnání s muži více než dvakrát vyšší šanci zastávat názor, že jsou na jejich pracovišti ženy ohodnoceny hůře než muži (přesně 2,1krát vyšší šanci), což nepochybně souvisí s tím, že se s takovou formou znevýhodnění samy častěji setkávají, o čemž vypovídají také oficiální statistiky týkající se GPG v ČR. Poměrně překvapivým zjištěním, které se ukázalo již na základě jednoduché výše uvedené analýzy kontingenčních tabulek, je závislost názoru na rovnost v odměňování na typu pracovní smlouvy. I v případě, že kontrolujeme vliv všech uvedených proměnných v modelu, mají lidé zaměstnaní na jinou pracovní smlouvu než na dobu neurčitou (případně ti, kteří pracují bez smlouvy) ve srovnání s lidmi zaměstnanými na smlouvu na dobu neurčitou o téměř 37 % nižší šanci, že se budou klonit k názoru, že na jejich pracovišti jsou ženy odměňovány hůře než muži. Jak již bylo uvedeno výše, tyto rozdíly mohou být patrně způsobeny mírou integrace těchto lidí do fungování organizace a patrně také menším množstvím informací, včetně informací důvěrného charakteru, o fungování organizace a jsou rovněž dány různými obory nebo pracovními pozicemi, v nichž tito lidé pracují. Co se týče vzdělání, čím vyšší je jeho úroveň, tím nižší je šance, že se lidé kloní k názoru, že jsou na jejich pracovišti ženy ohodnoceny hůře než muži (s každým vzdělanostním stupněm se tato šance snižuje o 16,1 %). Jde přitom o určitý paradox. Jak totiž vyplývá z oficiálních statistik ČSÚ, v nejvyšší vzdělanostní skupině jsou dlouhodobě patrné nejvyšší hodnoty GPG ze všech vzdělanostních skupin. Velkou část rozdílu ve mzdách mezi ženami a muži s nejvyšším vzděláním je nepochybně možné přičíst odlišné struktuře oborů, v nichž pracují ženy a muži, a odlišné úrovni

příjmů v těchto oblastech (např. oblast IT vs. oblast vzdělání). Je ale také možné, že mezi lidmi s vyšším vzděláním může být větší problém hovořit o svých příjmech a diskutovat např. v práci s kolegy o výši odměn než pro lidi v méně kvalifikovaných profesích, a tedy zpravidla i s nižším vzděláním. To se přitom ukázalo i v naší studii. Jak ukážeme v následující části, s rostoucí úrovní vzdělání roste i podíl lidí, kteří uvádějí, že se v práci s kolegy o svých platech nebaví (tabulka 30 v příloze). Tato hypotéza si však zaslouhuje další detailní zkoumání.

Poslední proměnnou, u níž se ukázal statisticky významný vliv i po kontrolování vlivu všech ostatních proměnných v modelu, je věk. Čím starší člověk, tím vyšší je i šance, že se bude klonit k názoru, že jsou v jeho organizaci ženy ohodnoceny hůře než muži. Tato skutečnost může patrně souviset s tím, že starší lidé mají více pracovních zkušeností a mohou být také hlouběji integrováni do fungování organizace.

Tabulka 19. Výstup logistické regrese pro vysvětlovanou proměnnou „hodnocení rovnosti v odměňování na pracovišti“

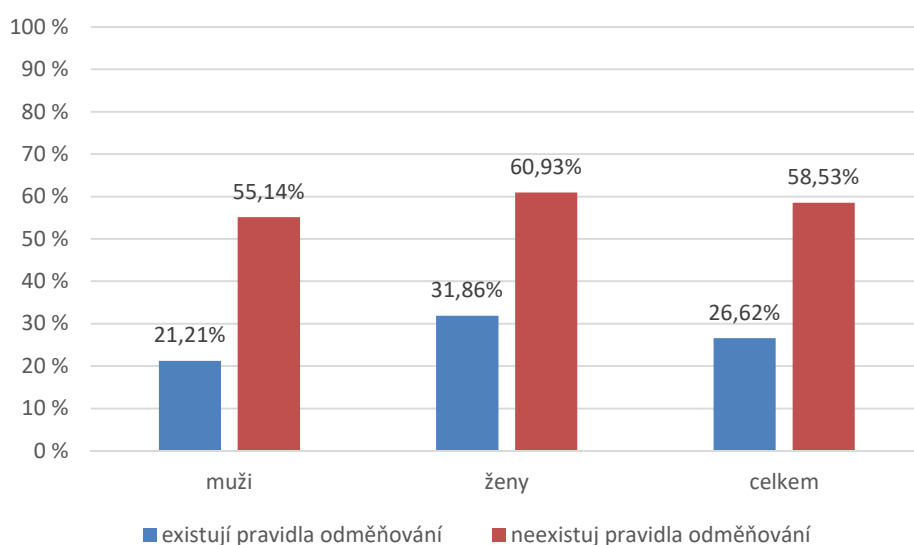
	Sig.	Exp(B)	S.E.
Počet nezaopatřených dětí	,556	1,065	,107
Úvazek částečný (referenční kategorie plný nebo téměř plný úvazek)	,705	,885	,324
Typ podniku – státní, neziskový sektor (referenční kategorie soukromý nebo částečně soukromý podnik)	,137	,755	,189
Typ pracovní smlouvy – jiná než doba neurčitá (referenční kategorie doba neurčitá)	,023	,631	,203
Pohlaví – ženy (referenční kategorie muži)	,000	2,102	,182
Vzdělání	,077	,839	,100
Velikost obce	,125	1,084	,053
Region podle nezaměstnanosti (1= nejnižší nezaměstnanost, 4 = nejvyšší nezaměstnanost)	,110	1,130	,077
Věk (pět kategorií)	,010	1,262	,091
Konstanta	,029	,289	,569

Vysvětlovaná proměnná: 0 = ženy jsou odměňovány více nebo stejně jako muži, 1 = ženy jsou odměňovány méně než muži; metoda Enter, charakteristiky modelu: koeficient determinace Coxe a Snellové 0,065, koeficient determinace Nagelkerkeho 0,087, Omnibus test statisticky významný na hladině významnosti 0,001 %, Hosmerův a Lemeshowův test statisticky nevýznamný, v klasifikační tabulce správně zařazeno 61,1 % případů.

4.2 Pracovní klima v organizaci

Se skutečností, zda na pracovišti existují genderové rozdíly v odměňování žen a mužů, souvisí také pracovní prostředí, zejména transparentnost procesů odměňování. Tam, kde jsou nastavena transparentní pravidla odměňování, je i statisticky významně nižší podíl lidí (žen i mužů), kteří uvedli, že byli znevýhodněni z hlediska mzdového ohodnocení, než tam, kde taková pravidla neexistují. Rozdíly jsou přitom velice výrazné (graf 14). 58,5 % lidí (60,9 % žen a 55,1 % mužů), v jejichž organizaci nejsou známá transparentní pravidla odměňování, uvedlo, že byli znevýhodněni z hlediska své mzdy. V případě organizací, které tato transparentní pravidla mají, to bylo pouze 26,6 % lidí (31,9 % žen a 21,2 % mužů).

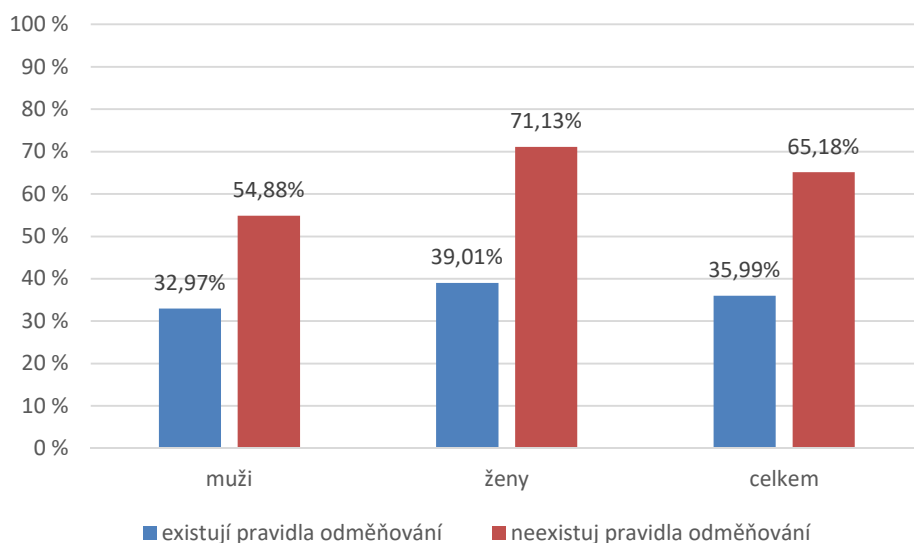
Graf 14. Podíl lidí, kteří byli znevýhodněni v mzdovém ohodnocení vs. existence transparentních pravidel odměňování na pracovišti (v procentech)



N = 660; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Absence transparentních pravidel odměňování je spojena také s vyšším příklonem k tvrzení, že ženy jsou na pracovišti ohodnoceny hůře než muži. 65 % dotázaných (71,1 % žen a 54,9 % mužů), na jejichž pracovišti neexistují transparentní pravidla odměňování, uvedlo, že na jejich pracovišti jsou ženy ohodnoceny hůře než muži, zatímco mezi těmi, u nichž taková pravidla existují, to bylo pouze 36 % celkem (39 % mezi ženami a 33 % mezi muži) (graf 15). Zdá se tedy, že transparentní pravidla odměňování jednoznačně vedou k tomu, že je odměňování žen a mužů vnímáno jako rovné, a že jsou tato pravidla výrazně méně spojena s pocity mzdového znevýhodnění, a to jak u žen, tak i u mužů.

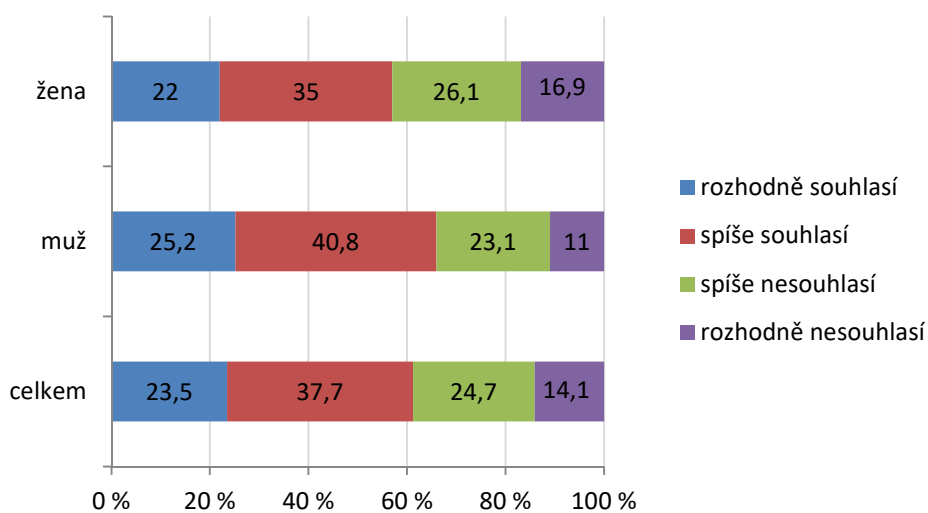
Graf 15. Podíl lidí, kteří uvedli, že na jejich pracovišti jsou ženy finančně ohodnoceny hůře než muži vs. existence transparentních pravidel odměňování na pracovišti (v procentech)



N = 660; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Jak vysoký podíl lidí tedy uvedl, že na jejich pracovišti taková transparentní pravidla existují? Celkem 61,2 % dotázaných odpovědělo, že v jejich organizaci taková pravidla spíše nebo rozhodně existují. Častěji to přitom byli muži (66 %) než ženy (57 %) (graf 16).

Graf 16. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování (v procentech)



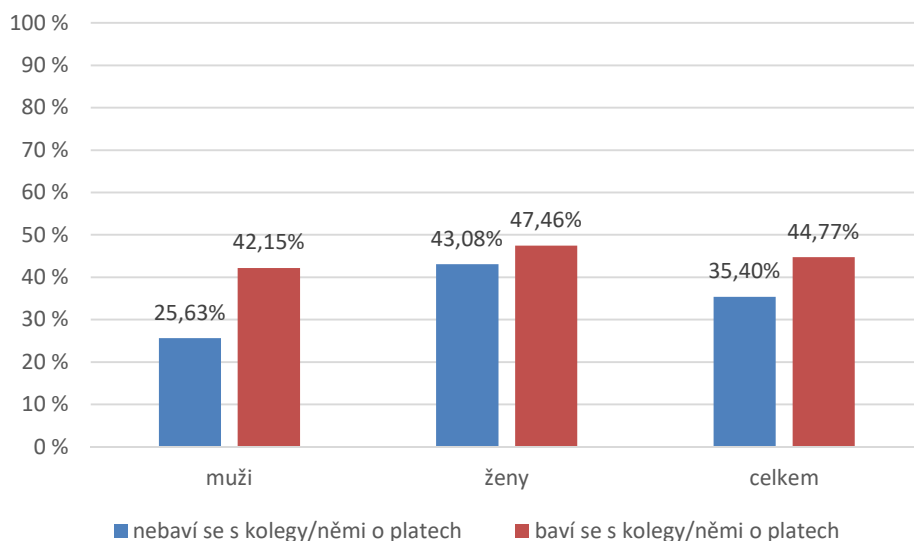
N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Z hlediska typu pracovní smlouvy jsou transparentními pravidly odměňování častěji chráněni lidé pracující na smlouvu na dobu neurčitou než ti, kteří pracují na smlouvu na dobu určitou (tabulka 20 v příloze), z hlediska regionu nezaměstnanosti se vymykali zejména lidé žijící v regionech s nejvyšší úrovní nezaměstnanosti, kteří výrazně méně často než ostatní skupiny sdělovali, že na jejich pracovišti taková pravidla existují. Z hlediska konkrétního regionu byl nejnižší podíl lidí, kteří uvedli, že u nich na pracovišti existují transparentní pravidla odměňování, v Ústeckém a dále také v Moravskoslezském kraji (tabulka 21 a tabulka 22 v příloze). Z hlediska vzdělání se ukazuje, že lidé s nižším vzděláním (základním

a středním bez maturity) jsou méně často kryti transparentními pravidly pro odměňování než lidé s vyšším vzděláním (tabulka 23 v příloze). Z hlediska pracovní pozice jsou pravidly chráněni především vyšší odborní pracovníci a pracovníce (vědečtí a duševní pracovníci a pracovníce) a dále vedoucí pracovníci a pracovníce, nejméně často naopak lidé pracující jako obsluha strojů, zařízení a dopravních prostředků, montážní dělníci a dělnice, dělníci a dělnice nevyučení v oboru práce, provozní pracovníci a pracovníce ve službách a obchodě a překvapivě rovněž řadoví úředníci a úřednice (nižší administrativní pracovníci a pracovníce) (tabulka 24 v příloze). Statisticky významnou roli hraje také subjektivně vnímaná životní úroveň domácnosti, jež je se vzděláním a pracovní pozicí úzce propojena – lidé, kteří životní úroveň domácnosti hodnotí jako špatnou, jsou výrazně méně často zaštiťeni transparentními pravidly odměňování než ostatní (tabulka 25 v příloze). Jako statisticky nevýznamné faktory se naopak ukázaly věk a počet dětí (testováno zvláště pro ženy a muže), typ podniku (soukromý vs. státní), odvětví, věk a velikost místa bydliště.

Jistý vliv na to, jak lidé vnímají rozdíly v odměňování a do jaké míry se cítí být znevýhodněni na základě mzdy, může souviset také s tím, zda spolu lidé na pracovišti hovoří o tom, jak jsou za svou práci finančně ohodnoceni. Tento vztah přitom platí pouze ve skupině mužů, u nichž se ukazuje, že svého mzdového znevýhodnění jsou si vědomi zejména ti, kteří se s kolegy a kolegyněmi v práci baví o své mzdě (42,1 % mužů, kteří se baví o finanční odměně, vs. 25,6 % těch, kteří tyto informace nesdílejí) (graf 17).

Graf 17. Podíly lidí, kteří uvedli, že se cítí být znevýhodněni z hlediska mzdy, vs. skutečnost, zda se s kolegy a kolegyněmi baví o mzdách (v procentech)

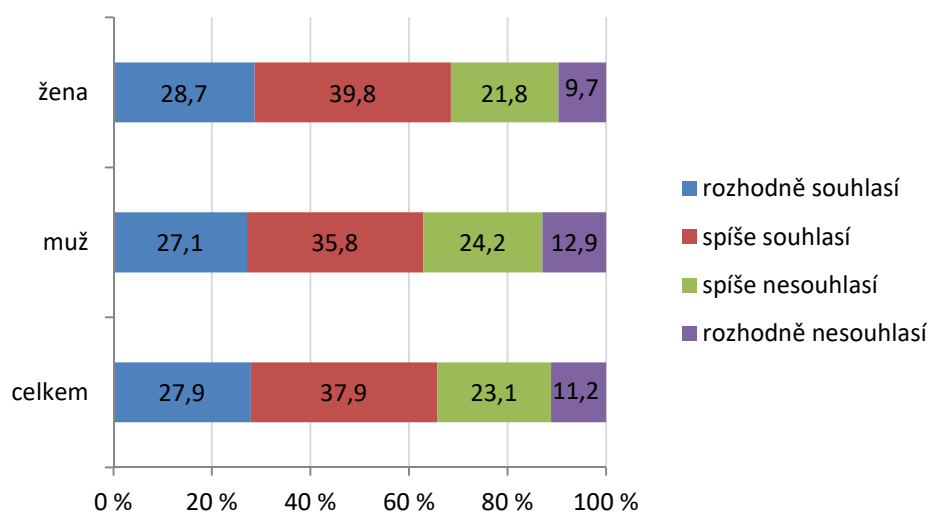


N = 691; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 % pouze ve skupině mužů.

Zdá se přitom, že mluvit s lidmi na pracovišti o mzdách je do velké míry tabu. 27,9 % dotázaných rozhodně souhlasilo a 37,9 % spíše souhlasilo s tvrzením, že se o těchto tématech na pracovišti nebaví (neexistují přitom statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami) (graf 18). Častěji se k tvrzení, že se v práci nebaví o výši mzdy, klonili lidé pracující ve státním a neziskovém nebo smíšeném typu podniku než lidé zaměstnaní v soukromém sektoru (tabulka 26 v příloze), z hlediska odvětví jde nejčastěji o lidi pracující v oblastech školství, zdravotnictví a dalších veřejných služeb a také ve státní správě a mezinárodních spolcích. Naopak nejčastěji mezi sebou tyto informace sdílejí lidé pracující v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví a v obchodu a dopravě (tabulka 27 v příloze). Z hlediska nezaměstnanosti si spolu informace o mzdách vyměňují častěji lidé z regionů s vůbec

nejnižší a naopak s nejvyšší nezaměstnaností (tabulka 28 v příloze). Z hlediska konkrétních regionů tyto informace sdílejí nejméně často lidé v Olomouckém kraji a na Vysočině, nejvíce naopak lidé ve Zlínském a Plzeňském kraji (tabulka 29 v příloze). S rostoucím vzděláním přibývá i podíl lidí, kteří se kloní k tvrzení, že si s kolegy a kolegyněmi informace o svých mzdách vzájemně nesdělují – nejvyšší podíl takových lidí je mezi vysokoškoláky (77 %) (oproti 55 % lidí se základním vzděláním, 61,3 % lidí se středním vzděláním bez maturity a 67,6 % lidí se středním vzděláním s maturitou) (tabulka 30 v příloze). Statisticky významnou roli hraje také subjektivní hodnocení životní úrovně. Lidé, kteří hodnotí životní úroveň své domácnosti jako špatnou, častěji sdílejí se svými kolegy a kolegyněmi informace týkající se mzdy než ostatní lidé (tabulka 31 v příloze). Jako statisticky nevýznamné faktory se naopak ukázaly typ pracovní smlouvy, pracovní pozice, věk, velikost obce, počet nezaopatřených dětí a věk nejmladšího dítěte (testováno zvlášť pro ženy a muže).

Graf 18. Souhlas s výrokem – s kolegy a kolegyněmi se nebaví o mzdách (v procentech)



N = 824.

ZÁVĚREM

Vzhledem k tomu, že všechna zásadní zjištění z našeho výzkumu jsou shrnuta v úvodní části této zprávy, zaměříme se v závěru pouze na vybrané skutečnosti, kterým přikládáme nejvyšší význam.

Jak ukázala naše studie, relativně vysoký podíl lidí má v ČR nějakou zkušenost se znevýhodněním na pracovním trhu, a to zejména mezi ženami, mezi nimiž se s nějakou z forem znevýhodnění setkala celých 60 % dotázaných (v případě mužů to bylo 39 %). V případě žen jsou na prvním místě důvody genderového charakteru (pohlaví nebo péče o děti), zatímco muži čelí častěji než ženy znevýhodnění na základě vzdělání nebo věku. Mezi ženami mají největší zkušenosti se znevýhodněním, a především se znevýhodněním na základě pohlaví, mj. ženy z regionů s nejvyšší nezaměstnaností – nad 6 %. Mzdové znevýhodnění se ukázalo být jak u žen, tak u mužů vůbec nejčastějším typem ze všech forem znevýhodnění v zaměstnání – zmiňovalo se o něm 44 % všech žen a 30 % mužů.

Česká veřejnost si uvědomuje závažnost problému genderových rozdílů v odměňování a potřeby jeho řešení, mezi muži a ženami však existují výrazné rozdíly v názorech na závažnost této situace, ale i na otázku rovných šancí žen a mužů v pracovněprávních vztazích, které s otázkou genderových rozdílů v odměňování úzce souvisí.

Zatímco mezi ženami je 80 % přesvědčeno o tom, že je GPG problém, který je potřeba řešit, v případě mužů je tento podíl výrazně nižší (56 %). Co se týče hodnocení šancí žen a mužů uspět v různých aspektech pracovněprávních vztahů (např. být povýšen/a, vyjednat si zvýšení platu, získat mimořádné benefity aj.), ženy častěji reflektovaly své šance v těchto dílčích oblastech jako znevýhodněné v porovnání s muži, zatímco muži se obvykle klonili k tvrzení, že šance žen a mužů jsou v těchto jednotlivých oblastech vyrovnané. Například v případě šance na vyjednání zvýšení platu se více než 61 % žen domnívá, že mají větší šance muži než ženy, zatímco mezi muži to bylo pouze 38 %.

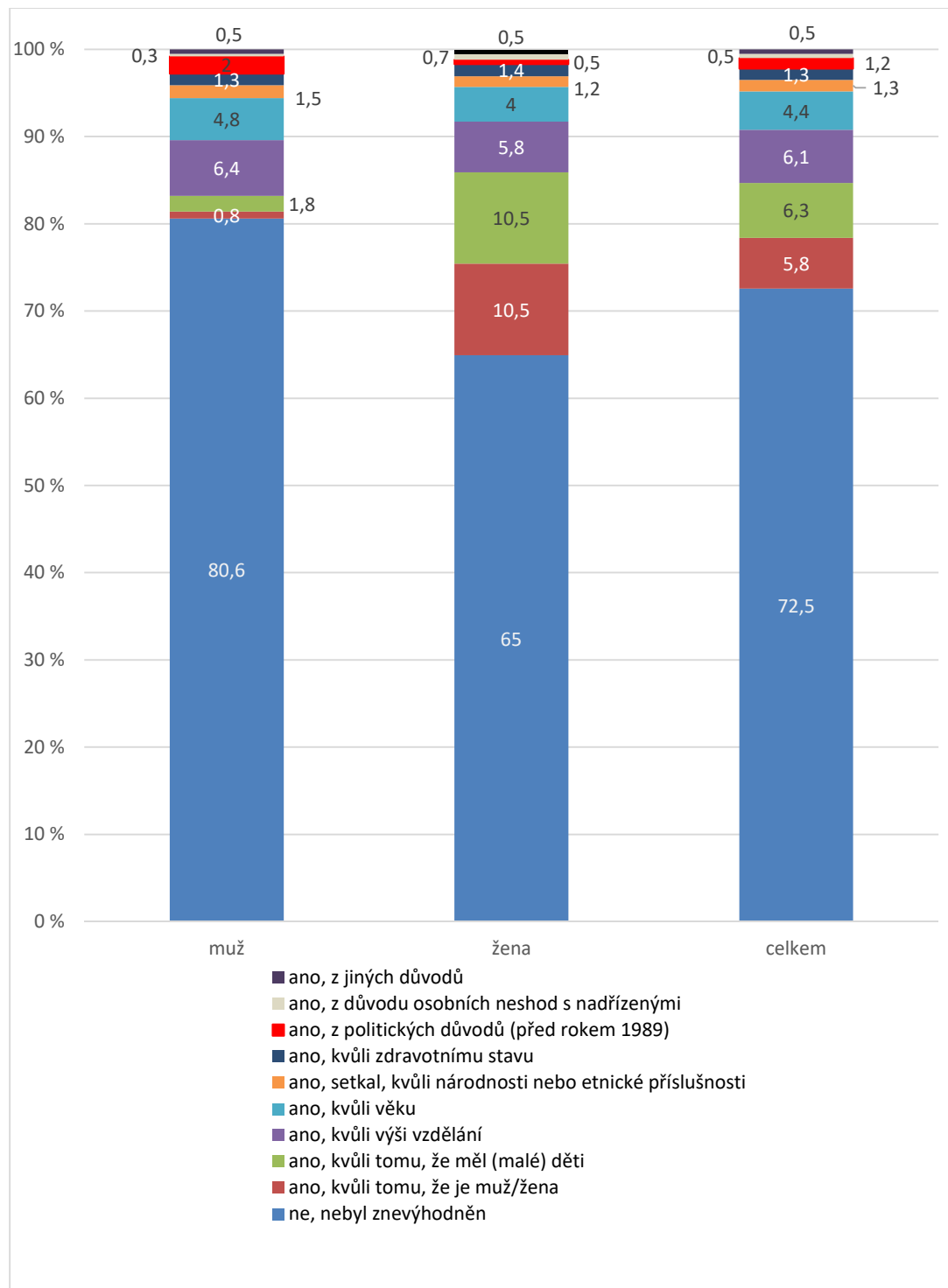
Názory žen a mužů se liší také v případě příčin, které vidí za současnou výší genderových rozdílů v odměňování. Ženy se např. mnohem častěji než muži kloní k explicitním formám diskriminace a podceňování ze strany zaměstnavatelů. Hlavním důvodem, jímž si muži i ženy vysvětlují genderové rozdíly v odměňování, je nicméně i přes tyto rozdíly pečovatelská role žen a kariérní přestávky s tím spojené. Skutečnost, že by péče o děti mohla negativně zasahovat i do mužských kariér, lidé příliš nepřipouštějí. Svědčí o tom i fakt, že muže samoživitele řadilo mezi skupiny znevýhodněné na pracovním trhu pouze 3,6 % dotázaných, zatímco v případě žen samoživitelek to bylo téměř 42 % dotázaných.

S tím rovněž úzce souvisí řešení, o němž se veřejnost domnívá, že by stávající mzdové rozdíly redukovalo, které podle dotázaných spočívá zejména v posilování opatření na podporu sladění pracovního a soukromého života, a to jak na úrovni státu, tak na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů.

Naše studie v neposlední řadě přináší i silný argument pro zvýšení transparentnosti v odměňování ve firmách. Skutečnost, zda jsou u daného zaměstnavatele známa transparentní pravidla odměňování, totiž souvisí nejen s tím, jak lidé hodnotí míru genderové rovnosti v odměňování ve své organizaci, ale také s tím, zda se cítí nebo cítili být diskriminováni z hlediska své mzdy. Transparentní pravidla odměňování tedy mohou vést k větší spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň, a tudíž i k jejich větší loajalitě, což je v době velice nízké nezaměstnanosti jistě relevantní argument.

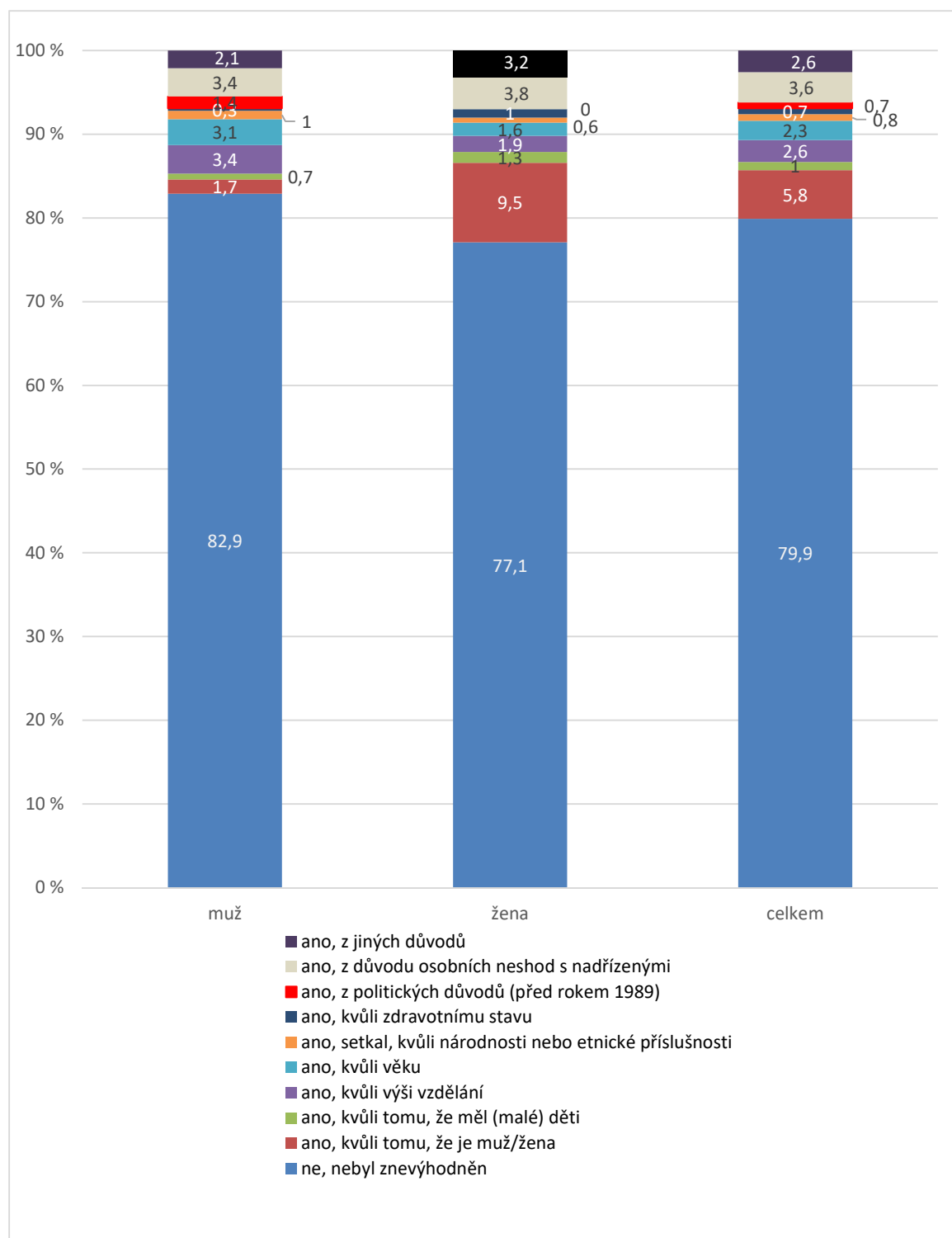
PŘÍLOHY

Graf 19. Byl/a znevýhodněn – při přijímacím řízení (v procentech)



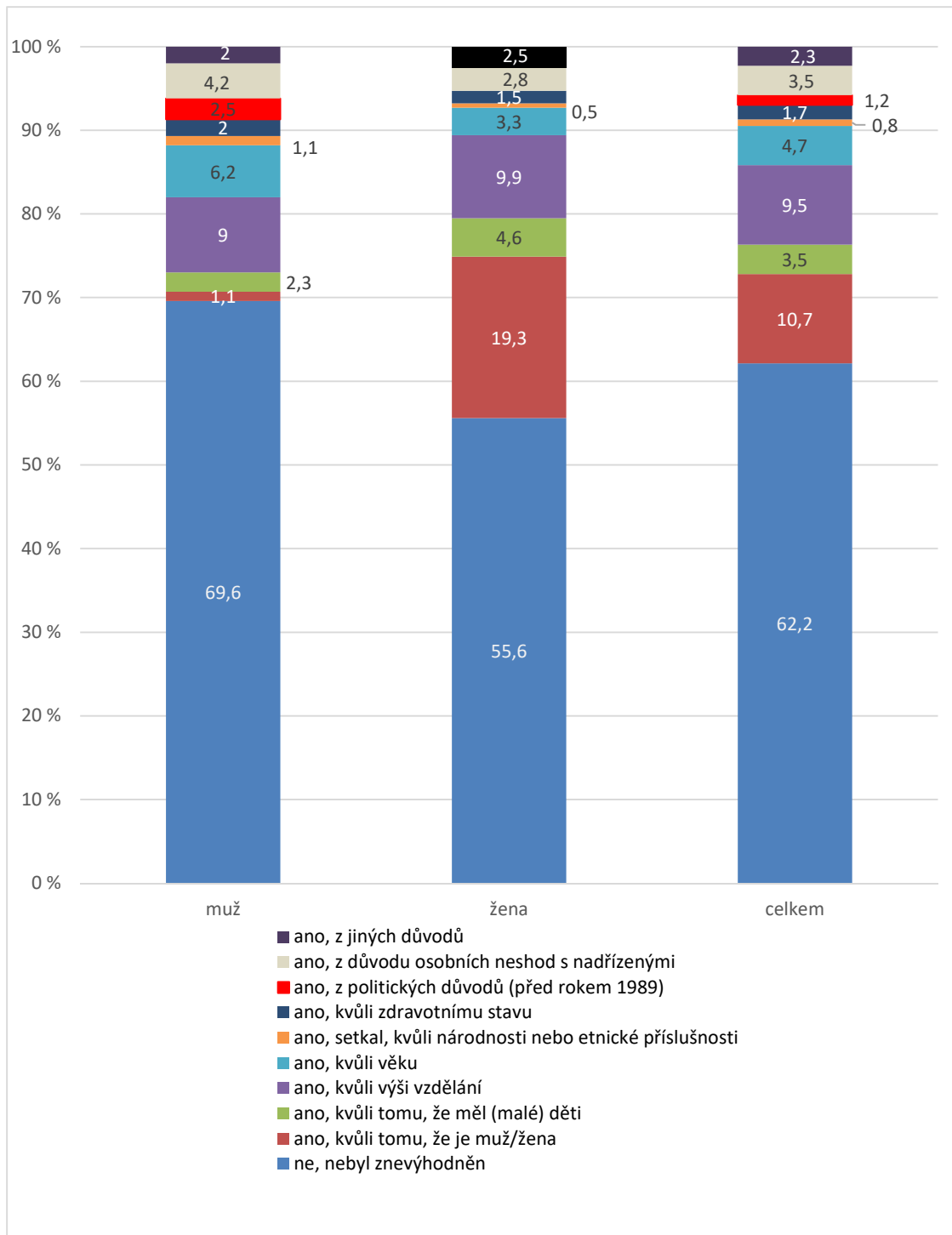
N = 917.

Graf 20. Byl/a znevýhodněn/a – typ pracovní smlouvy (v procentech)



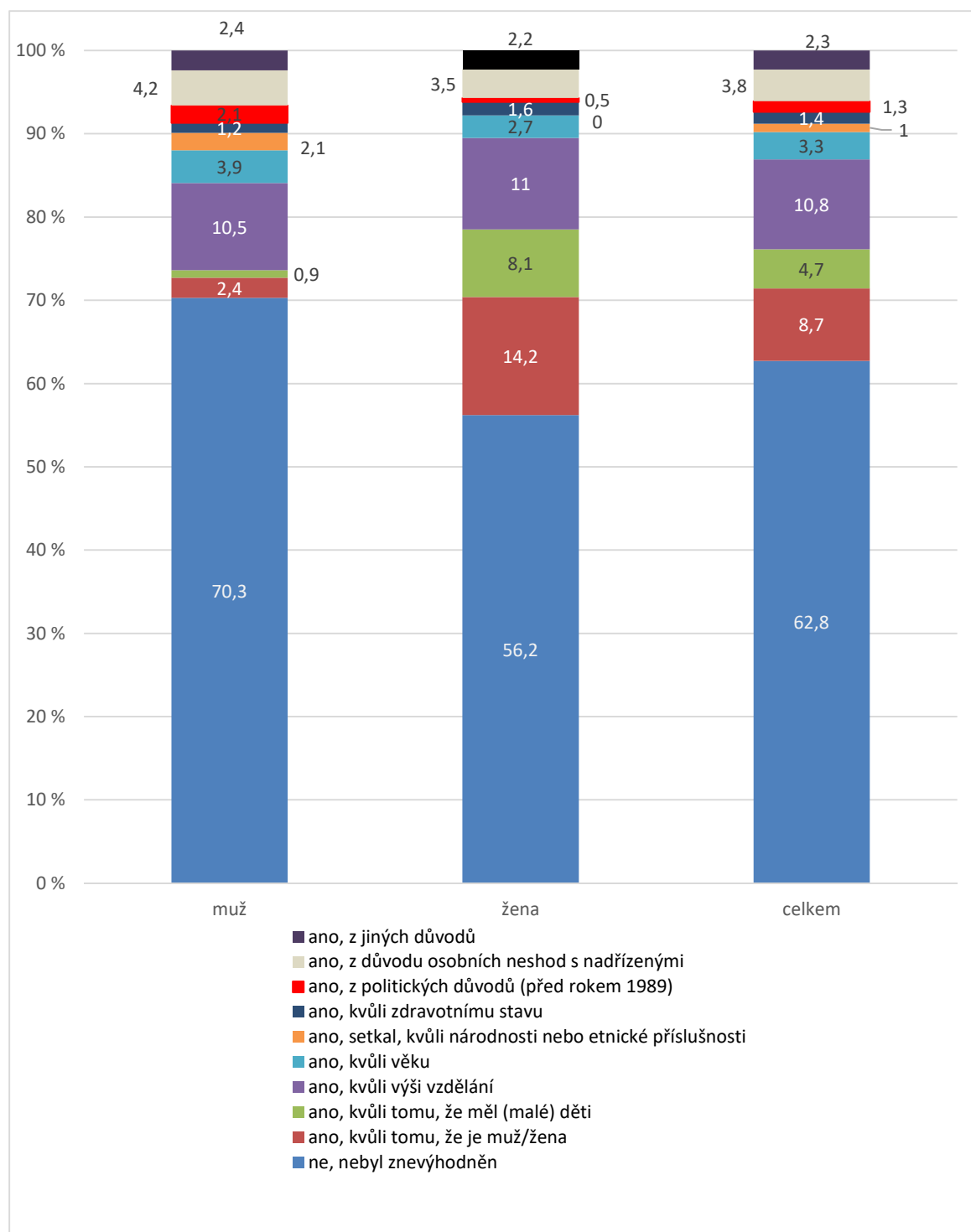
N = 917.

Graf 21 Byl/a znevýhodněn/a – mzdové ohodnocení (v procentech)



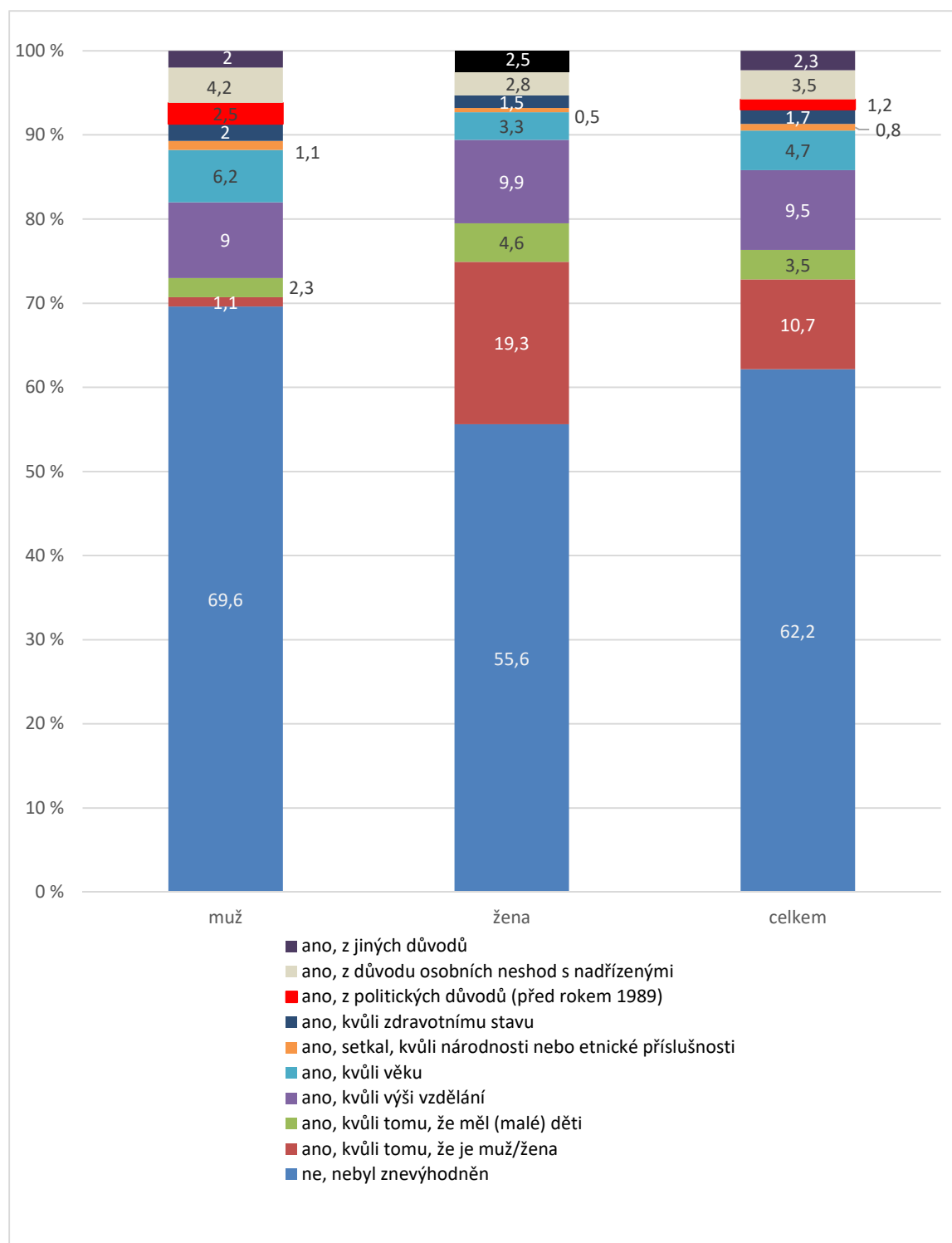
N = 917.

Graf 22. Byl/a znevýhodněn/a – možnost postupu na vyšší pozici (v procentech)



N = 917.

Graf 23. Byl/a znevýhodněn/a – přiznané pracovní benefity (v procentech)



N = 917.

Tabulka 20. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. typ pracovní smlouvy (výsledky v procentech)

	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Nestandardní formy (ŽL, DPP/DPČ, bez smlouvy)
Ano	63,8	48,9	65,0
Ne	36,3	51,1	35,0
Celkem	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 21. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. region podle míry nezaměstnanosti (výsledky v procentech)

	Nezaměstnanost méně než 3 %	3–4	4–5 %	6+
Ano	59,3	63,0	73,2	51,3
Ne	40,7	37,0	26,8	48,8
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 22. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. region (NUTS3) (výsledky v procentech)

	Ano	Ne	Celkem	N
Hl. město Praha	61,7	38,3	100,0	94
Středočeský	64,8	35,2	100,0	105
Jihočeský	56,6	43,4	100,0	53
Plzeňský	57,8	42,2	100,0	45
Karlovarský	57,9	42,1	100,0	19
Ústecký	42,6	57,4	100,0	54
Liberecký	66,7	33,3	100,0	30
Královehradecký	58,1	41,9	100,0	43
Pardubický	60,0	40,0	100,0	35
Vysočina	59,5	40,5	100,0	42
Jihomoravský	74,7	25,3	100,0	99
Olomoucký	75,0	25,0	100,0	20
Zlínský	64,3	35,7	100,0	42
Moravskoslezský	55,7	44,3	100,0	106

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 10 %.

Tabulka 23. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. vzdělání (výsledky v procentech)

	(Neúplné) základní	Střední bez maturity a vyučení	Střední s maturitou	Vyšší odborné, bakalářské, magisterské
Ano	59,0	54,9	65,2	68,5
Ne	41,0	45,1	34,8	
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 24. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. pracovní pozice (výsledky v procentech)

	Ano	Ne	Celkem	N
Vyšší odborný zaměstnanec (vědečtí a odborní duševní pracovníci)	72,3	27,7	100,0	47
Nižší odborný zaměstnanec	61,6	38,4	100,0	99
Řadový úředník (nižší administrativní pracovník)	52,2	47,8	100,0	69
Provozní pracovník ve službách a obchodě	51,5	48,5	100,0	97
Řemeslník, opravář, dělník vyučený v oboru práce	64,7	35,3	100,0	68
Obsluha strojů, zařízení a dopravních prostředků, montážní dělník, dělník nevyučení v oboru práce	42,6	57,4	100,0	47
Pomocný a nekvalifikovaný pracovník	62,1	37,9	100,0	29
Fyzicky pracující člen zemědělského družstva, zemědělský dělník	77,8	22,2	100,0	9
Vedoucí, řídicí pracovník s 1 až 9 podřízenými	78,9	21,1	100,0	19
Vedoucí, řídicí pracovník s 10 a více podřízenými	77,8	22,2	100,0	9

N = 787.

Tabulka 25. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. subjektivní hodnocení životní úrovně domácnosti (výsledky v procentech)

	Dobrá	Ani dobrá, ani špatná	Špatná
Ano	68,1	59,1	38,5
Ne	31,9	40,9	61,5
Celkem	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 26. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. typ podniku (výsledky v procentech)

	Soukromý	Státní + neziskový	Smíšený
Nebaví se o mzdách	62,5	71,2	85,2
Baví se o mzdách	37,5	28,8	14,8
Celkem	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 27. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. odvětví (výsledky v procentech)

	Zemědělství	Nerostné suroviny, zpracovatelský průmysl, výroba elektřiny, stavebnictví	Obchod, opravy	Pohostinství	Doprava	Školství, zdravotnictví a další veřejné služby	Veřejná správa a mezinárodní spolky	Peněžnictví, pojišťovnictví	Nemovitosti a služby pro podniky
Nebaví se o mzdách	57,1	67,7	52,4	61,4	69,7	78,9	74,2	48,6	60,0
Baví se o mzdách	42,9	32,3	47,6	38,6	30,3	21,1	25,8	51,4	40,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 28. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. region podle míry nezaměstnanosti (výsledky v procentech)

	Nezaměstnanost méně než 3 %	3–4 %	4,1–5 %	6+
Nebaví se o mzdách	59,3	63,0	73,2	51,3
Baví se o mzdách	40,7	37,0	26,8	48,8
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 29. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. region (NUTS3) (výsledky v procentech)

	Nebaví se o mzdách	Baví se o mzdách	Celkem	N
Hl. město Praha	62,2	37,8	100,0	98
Středočeský	60,0	40,0	100,0	105
Jihočeský	56,9	43,1	100,0	58
Plzeňský	52,1	47,9	100,0	48
Karlovarský	69,6	30,4	100,0	23
Ústecký	70,4	29,6	100,0	54
Liberecký	67,7	32,3	100,0	31
Královehradecký	54,5	45,5	100,0	44
Pardubický	71,4	28,6	100,0	35
Vysočina	80,0	20,0	100,0	45
Jihomoravský	70,0	30,0	100,0	110
Olomoucký	81,0	19,0	100,0	21
Zlínský	52,3	47,7	100,0	44
Moravskoslezský	76,9	23,1	100,0	108

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 30. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. vzdělání (výsledky v procentech)

	(Neúplně) základní	Střední bez maturity a vyučení	Střední s maturitou	Vyšší odborné, bakalářské a magisterské
Nebaví se o mzdách	55,1	61,3	67,6	77,4
Baví se o mzdách	44,9	38,7	32,4	22,6
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Tabulka 31. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. subjektivně hodnocená životní úroveň domácnosti (výsledky v procentech)

	Dobrá	Ani dobrá, ani špatná	Špatná
Nebaví se o mzdách	67,9	67,2	53,6
Baví se o mzdách	32,1	32,8	46,4
Celkem	100,0	100,0	100,0

N = 787; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Graf 1. Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce podle názoru dotázaných (údaje v procentech respondentů).....	11
Graf 2. Hodnocení postavení žen a mužů na pracovním trhu (údaje v procentech)	13
Graf 3. Šance být přijat/a do zaměstnání (údaje v procentech)	15
Graf 4. Šance být povýšen/a do řídicí pozice (údaje v procentech)	15
Graf 5. Šance získat mimořádnou finanční odměnu za práci (údaje v procentech)	16
Graf 6. Šance na úspěšné vyjednání zvýšení platu (údaje v procentech).....	16
Graf 7. Šance na získání benefitů, na něž není automatický nárok (údaje v procentech)	17
Graf 8. Důvody znevýhodnění (souhrnně pro všechny formy znevýhodnění; údaje jsou uvedeny v procentech).....	19
Graf 9. Zkušenosti s různými formami znevýhodnění na trhu práce z genderových a jiných důvodů (v procentech)	21
Graf 10. Otázky na rodinný život při přijímání do zaměstnání (v procentech)	24
Graf 11. Názory na příčiny GPG v ČR (v procentech souhlasných odpovědí).....	27
Graf 12. Souhlas s výrokem „Nerovnost odměňování mužů a žen je vážným problémem“ (v procentech)	30
Graf 13. Názory na opatření na eliminaci GPG (údaje jsou uvedeny v procentech).....	32
Graf 14. Podíl lidí, kteří byli znevýhodněni v mzdovém ohodnocení, vs. existence transparentních pravidel odměňování na pracovišti (v procentech).....	41
Graf 15. Podíl lidí, kteří uvedli, že na jejich pracovišti jsou ženy finančně ohodnoceny hůře než muži, vs. existence transparentních pravidel odměňování na pracovišti (v procentech)	42
Graf 16. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování (v procentech)	42
Graf 17. Podíly lidí, kteří uvedli, že se cítí být znevýhodněni z hlediska mzdy, vs. skutečnost, zda se s kolegy a kolegyněmi baví o mzdách (v procentech)	43
Graf 18. Souhlas s výrokem – s kolegy a kolegyněmi se nebaví o mzdách (v procentech).....	44
Graf 19. Byl/a znevýhodněn – při přijímacím řízení (v procentech).....	46
Graf 20. Byl/a znevýhodněn/a – typ pracovní smlouvy (v procentech).....	47
Graf 21. Byl/a znevýhodněn/a – mzdové ohodnocení (v procentech)	48
Graf 22. Byl/a znevýhodněn/a – možnost postupu na vyšší pozici (v procentech)	49
Graf 23. Byl/a znevýhodněn/a – přiznané pracovní benefity (v procentech).....	50
Tabulka 1. Nejvíce ohrožené skupiny na pracovním trhu v závislosti na vzdělání (v procentech)	12
Tabulka 2. Zkušenosti s různými formami znevýhodnění v práci (v procentech souhlasných odpovědí)...	19
Tabulka 3. Podíl lidí se zkušeností s nějakou z forem znevýhodnění v zaměstnání podle vzdělání a pohlaví (v procentech respondentů)	22
Tabulka 4. Podíl lidí se zkušeností s nějakou z forem znevýhodnění v zaměstnání podle pohlaví a věku (v procentech)	22
Tabulka 5. Podíl lidí se zkušeností s nějakou z forem znevýhodnění v zaměstnání podle pohlaví a míry nezaměstnanosti v regionu (v procentech).....	23
Tabulka 6. Podíly respondentů/ek majících zkušenosti s dotazy na soukromí při pohovoru podle věkové skupiny (v procentech).....	24

Tabulka 7. Zkušenosti s dotazy na soukromí při přijímání podle toho, zda má respondent/ka děti (v procentech)	25
Tabulka 8. Výsledky faktorové analýzy – názory na příčiny GPG v ČR	28
Tabulka 9. Závislost průměrných faktorových skóre „Názory na příčiny GPG“ na vybraných charakteristikách	29
Tabulka 10. Hodnocení účinnosti opatření a (ne)souhlas se zavedením opatření na snižování GPG (pouze procenta souhlasných odpovědí)	31
Tabulka 11. Výstup z faktorové analýzy: souhlas se zavedením opatření na eliminaci GPG	34
Tabulka 12. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ (údaje jsou uvedeny v procentech).....	35
Tabulka 13. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. vzdělání (hodnoty jsou uvedeny v procentech)	36
Tabulka 14. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. věk (odpovědi jsou uvedeny v procentech).....	36
Tabulka 15. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. typ pracovní smlouvy (odpovědi jsou uvedeny v procentech).....	37
Tabulka 16. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. kraj (odpovědi jsou uvedeny v procentech)	37
Tabulka 17. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. velikost místa bydliště (odpovědi jsou uvedeny v procentech)	38
Tabulka 18. „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. odvětví (odpovědi jsou uvedeny v procentech)	38
Tabulka 19. Výstup logistické regrese pro vysvětlovanou proměnnou „hodnocení rovnosti v odměňování na pracovišti“	40
Tabulka 20. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. typ pracovní smlouvy (výsledky v procentech)	51
Tabulka 21. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. region podle míry nezaměstnanosti (výsledky v procentech)	51
Tabulka 22. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. region (NUTS3) (výsledky v procentech).....	51
Tabulka 23. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. vzdělání (výsledky v procentech).....	52
Tabulka 24. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. pracovní pozice (výsledky v procentech).....	52
Tabulka 25. Souhlas s výrokem – v organizaci jsou známá pravidla odměňování vs. subjektivní hodnocení životní úrovně domácnosti (výsledky v procentech).....	52
Tabulka 26. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. typ podniku (výsledky v procentech)..	52
Tabulka 27. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. odvětví (výsledky v procentech)...	53
Tabulka 28. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. region podle míry nezaměstnanosti (výsledky v procentech)	53
Tabulka 29. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. region (NUTS3) (výsledky v procentech).....	53
Tabulka 30. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. vzdělání (výsledky v procentech) .	54
Tabulka 31. Souhlas s výrokem – s kolegy se nebaví o mzdách vs. subjektivně hodnocená životní úroveň domácnosti (výsledky v procentech)	54

